

”VASTAUKSIEN LÖYTÄMISTÄ TÄRKEÄMPÄÄ ON LÖYTÄÄ OIKEAT KYSYMYKSET”

Koulutusohjaajien rooli Rakennusliiton
Uusi ote -koulutuksessa

Sini Salmenjoki
Opinnäytetyö
Humanistinen
ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja
nuorisotyön
koulutusohjelma (210op)
04/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä: Sini Salmenjoki	Sivumäärä 67+1
Työn nimi: ”Vastauksien löytämistä tärkeämpää on löytää oikeat kysymykset” Koulutusohjaajien rooli Rakennusliiton Uusi ote -koulutuksessa	
Ohjaava opettaja: Annikki Ahlqvist	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja: Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry, Tarja Muukkonen	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa vertaiskouluttamisesta ja kouluttajan roolista prosessikoulutuksessa. Vertaiskouluttamista on tutkittu Uusi ote -koulutuksessa saatujen kokemusten ja tulosten pohjalta. Opinnäytetyöni keskittyy pääasiallisesti käsittelemään koulutusohjaajien roolia Uusi ote -koulutuksessa. Tarkastelen roolia koulutusohjaajien kokeman ja heihin kohdistettujen rooliodotusten pohjalta. Laajennan kouluttajan roolin tarkastelua yleisesti prosessikoulutuksen ohjaamiseen. Lisäksi selvitan Uusi ote -koulutusmallin yleistettävyyttä järjestöihin.</p> <p>Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus ja se on toteutettu elokuun 2009 ja huhtikuun 2010 välillä. Tutkimuksen tietoperusta pohjautuu aikuiskoulutusta ja -kasvatusta, prosessin ohjaamista ja kouluttajan roolia käsittelevään aikaisempaan kirjallisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajataho on Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry, joka on vapaan sivistystyön järjestö. Opinnäytetyöni on toteutettu työelämälähtöisenä tutkimuksena, joka toimii tietolähteenä järjestökoulutusta suunnitteleville, kehittäville ja toteuttaville tahoille. Opinnäytetyön merkittävyys rakentuu vertaiskouluttajien roolin tarkastelemisesta.</p> <p>Lähtökohtana on Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry:n kehittäminen järjestöjen kehittämistarpeisiin kehitetty koulutusmalli. Uusi ote -koulutuksen tärkeimpänä tavoitteena on saada aikaan muutoksia ammattiosastojen toimintamalleissa, niiden omien kehittämistarpeiden pohjalta. Opinnäytetyöni käsittelee pääasiallisesti Rakennusliiton kehittämistarpeisiin vuonna 2009 käynnistettyä Uusi ote -koulutusta, johon osallistui noin 80 ammattiosastoa.</p> <p>Opinnäytetyössäni olen tarkastellut koulutusohjaajien roolia heidän omien kokemusten, koulutuksen osallistujien ja havaintojeni pohjalta. Tulosten perusteella koulutusohjaajien kokemat ja osallistujien odottamat roolit vastaavat suurelta osin toisiaan. Olen tarkastellut opinnäytetyössäni prosessikoulutuksen kouluttajan ominaisuuksia Uusi ote -koulutuksesta saatuihin kokemuksiin verraten. Prosessikouluttajan ominaisuuksista tärkeinä voidaan pitää ihmissuhde osaamista, pedagogista osaamista, organisaatio osaamista ja ryhmäilmiöiden ymmärtämistä.</p>	
Asiasanat: oppiminen, roolit, aikuiskoulutus, vertaisoppiminen, ammattiyhdistysliike	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Author: Sini Salmenjoki	Number of Pages 67+1
Title: "It is more important to know the right questions than know the answers" Educators role in Uusi ote -education of The Finnish Construction Trade Union	
Supervisor: Annikki Ahlqvist	
Subscriber and/or Mentor: The KSL Civic Association for Adult Learning, Tarja Muukkonen	
<p>Abstract</p> <p>Aim of my research was to carry out new information about peer education and instructors role in process education. I researched peer mentoring based on the experiences and the results that is accomplished in Uusi ote -education. I concentrate on my studies to the role of educators in Uusi ote -education. I scrutinize the role by comparing the role expectations of educators themselves to the expectations of participants. I expand the studies to manipulate also process education. I also examine if the Uusi ote -education is usable in other organizations.</p> <p>My approach is qualitative and it was carried out between August 2009 and April 2010. The theoretical frame of my research is based on the earlier studies and researches that cover adult learning, instructing of processes and role of educators.</p> <p>The research was commissioned by The KSL Civic Association for Adult Learning. My Thesis is working life oriented and it serves people who plan, develop and organize educations to civic organizations. Substance of my thesis comes from the scrutinizing the role of peer mentors.</p> <p>The research is based on the education that The KSL Civic Association for Adult Learning developed to support of local chapter of trade union to make changes in their action. The research focuses to Uusi ote -education where The Finnish Construction Trade Union took part in 2009. Around 80 local chapters of trade union took part of Uusi ote -education.</p> <p>In this research I have scrutinized educators role by their own thoughts, participants expectations and my own observation. The results/conclusion of my research is that the role expectation and educators own thought about their role were similar. I have scrutinized the experiences from the Uusi ote -education to the educators role in process education generally. Features of Educator of the process education are knowledge of human relations, pedagogical knowledge, understanding of organizations and group actions.</p>	
Keywords: learning, roles, adult education, peer learning, trade union movement	

SISÄLLYS

1	Johdanto	5
2	Taustayhteisöt	7
2.1	Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry	7
2.2	Rakennusliitto ry	8
3	Uusi ote -koulutus.....	9
3.1	Koulutus ohjaa muutokseen	12
3.2	Roolit koulutuksessa.....	14
3.3	Ryhmän merkitys oppimiselle	16
3.4	Prosessikoulutukselle ominaisia piirteitä.....	18
3.5	Pedagogiset suuntaukset koulutuksen taustalla	19
3.6	Oppimisympäristöt Uusi ote -koulutuksessa	23
4	Tietoperusta ja tutkimustehtävä	25
4.1	Tietoperusta.....	25
4.2	Tutkimuskysymykset.....	26
5	Kuvaus työn toteutuksesta	28
5.1	Menetelmälliset lähtökohdat	28
5.2	Tutkimuksen kohderyhmä.....	29
5.3	Aineiston keruu	29
5.4	Aineiston analysointi	34
5.5	Tutkimuksen etiikka	42
6	Koulutusohjaajien rooli Uusi ote -koulutuksessa	43
6.1	Koulutusohjaajien kokema rooli Uusi ote -koulutuksessa	44
6.2	Osallistujien rooliodotukset	48
6.3	Vastaako koulutusohjaajien rooli osallistujien rooliodotuksia?	49
7	Prosessikoulutusta ohjaamassa	51
8	Koulutusmallin yleistettävyys.....	58
9	Uudesta otteesta vaikuttavuutta järjestöjen kehittämistarpeisiin?	61
	LÄHTEET.....	65
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkastelee prosessikoulutuksen ja vertaiskouluttamisen mahdollisuuksia järjestöjen muutostarpeisiin vastaamisessa. Lähtökohtana opinnäytetyölleni on Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry:n järjestöjen kehittämistarpeisiin kehittämä koulutusmalli. Uusi ote -koulutuksen tärkeimpänä tavoitteena on saada aikaan muutoksia ammattiosastojen toimintamalleissa, niiden omien kehittämistarpeiden pohjalta. Opinnäytetyössäni keskityn pääasiallisesti käsittelemään Rakennusliiton kehittämistarpeisiin vuonna 2009 käynnistettyä vuoden mittaista Uusi ote -koulutusta, johon osallistui noin 80 ammattiosastoa. Ammattiosastoja oli mukana koulutuksessa yhteensä kymmeneltä eri alueelta. Rakennusliiton osastoista ainoastaan Itä-Suomen alueen osastot eivät osallistuneet 2009 alkaneeseen Uusi ote -koulutukseen, koska Itä-Suomessa oli vuonna 2007–2008 viety läpi kaksi vastaavaa koulutusta.

Opinnäytetyöni on toteutettu työelämälähtöisenä tutkimuksena, jonka tavoitteena on tuottaa uutta tietoa järjestökoulutuksia toteuttaville ja suunnitteleville tahoille. Kouluttamisesta, koulutussuunnittelusta ja koulutusten kehittämisestä kiinnostuneena koen kouluttajien odotetun ja todellisen roolin tarkastelun mielenkiintoisena tutkimuskohteena. Erityisen tärkeänä pidän vertaiskouluttamisen mahdollisuuksien tarkastelua yhtenä järjestöjen koulutusresurssina.

Järjestörakenteen muutos ja alati kehittyvä yhteiskunta asettaa järjestöjen toiminnalle jatkuvia haasteita ja muutostarpeita. Järjestöt vastaavat muutostarpeisiin itselleen sopivalla tavalla. Toimintatapojen muuttaminen vaatii paljon aikaa ja työtä, koulutuksien voidaan mahdollistaa muutoksien syntyminen. Uusi ote -koulutuksen avulla on lähdetty hakemaan muutoksia Rakennusliiton ammattiosastojen toimintatapoihin.

Opinnäytetyöni ensimmäisessä osiossa esittelen opinnäytetyöni taustayhteisöjen eli Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry:n ja Rakennusliiton

toimintaa ja Uusi ote -koulutusta. Uusi ote -koulutusta esittelen laajalti aina koulutuksen kehityksen alkuvaiheilta tähän hetkeen. Koulutuksen sisältöjä, rakenteita ja taustalla vaikuttavia pedagogisia suuntauksia esittelen tietoperustan avulla.

Ensimmäisessä varsinaisessa tuloksia esittelevässä luvussa tarkastelen koulutusohjaajien roolia Rakennusliiton Uusi ote -koulutuksessa. Vertaan koulutusohjaajien kokemaa ja heihin kohdistettuja rooliodotuksia toisiinsa, sekä tarkastelen niiden välistä suhdetta. Koetulla roolilla tarkoitan tässä työssä koulutusohjaajien itse kokemaa roolia ja odotetulla puolestaan osallistujien kokemuksia, rooliodotuksia ja havaintoja. Koulutusohjaajien roolin tarkastelun jälkeen käsittelen ohjaajan roolia koulutuksessa hieman laajemmin ja selvitän, minkälaisia ominaisuuksia prosessikoulutuksessa kouluttajalta yleensä vaaditaan. Ominaisuuksilla tarkoitan tässä tutkimuksessa niitä tietoja ja taitoja, joita kouluttajalla tulee prosessikoulutuksen ohjaamiseksi olla. Tietoja ja taitoja tarkastelen opetusmenetelmien, erilaisten oppijoiden tunnistamisen ja koulutettavan asian hallinnan avulla. Yhtenä kokonaisuutena käsittelen kouluttajina toimivien työkentän ja toimintaympäristön tuntemisen vaikutuksia kouluttajana toimimiselle. Selvitän myös, kuinka paljon kouluttajan tulee etukäteen tietää koulutettavien toimintaympäristöstä ja opetettavasta asiasta suhteessa pedagogiseen osaamiseen.

Viimeisessä tuloksia esittelevässä opinnäyteyöni luvussa tarkastelen Uusi ote-koulutuksen yleistettävyyttä, muihin ammattiliittoihin ja järjestöihin. Koulutusmallin yleistettävyyys tuo opinnäytetyölleni lisäarvoa työelämälähtöisyyden ja ammatillisen kiinnostavuuden näkökulmasta.

Opinnäytetyöni lopuksi tarkastelen vielä omien kokemuksieni kautta tutkimusprosessin vaiheita ja suuntaan katseeni tulevaisuuteen esittelemällä esiin nousseita jatkotutkimushaasteita.

2 TAUSTAYHTEISÖT

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni tilaajatahon ja Uusi ote -koulutuksen kehittäjän Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry:n ja Rakennusliiton toimintaa.

Opinnäytetyötäni voidaan pitää kehittämisprojektini työn tuloksena. Idea kehittämisprojektille syntyi opinnäytetyötä hahmotellessani. Kehittämisprojektini tein Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry:lle. Pääpaino kehittämisprojektissani oli suurelta osin Uusi ote -koulutuksen vaikuttavuuden tutkimisessa ja opinnäytetyöni aineiston keräämisessä. Vaikuttavuuden tutkimisen yksi osa oli kyselyiden laadinta ja vastauksien analysointi.

2.1 Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry on vapaan sivistystyön järjestö. KSL järjestää opintokerho-, kurssi- ja seminaaritoimintaa jäsentensä tarpeisiin. Vuonna 2009 KSL:llä oli 16 yhteisöjäsentä. Jäsenjärjestöinä on muiden lisäksi ammattiliittoa, poliittisia puolueyhdistyksiä ja kulttuurijärjestöjä. Kansan Sivistystyön Liitto perustettiin vuonna 1964, ja tuolloin sivistysliiton toiminta-ajatus pohjasi työväenluokan maailmankatsomukseen, sekä kansalaisten sivistyksellisen tasa-arvon toteuttamiseen. (KSL 2009.)

Vapaan sivistystyön tehtäväksi on määritelty vapaata sivistystyötä koskevassa laissa (1998) tukea kykyä toimia yhteisöissä ja edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteuttamista suomalaisessa yhteiskunnassa. (KSL 2009.)

Kansan Sivistystyön Liitto ylläpitää KSL -opintokeskusta. Opintokeskus järjestää opintoja itse, sekä yhteistyössä kansalais- ja kulttuurijärjestöjen kanssa. Yhtenä tarkoituksena on suunnitella ja kehittää aikuisten omaehtoista oppimista kursseilla ja opintoryhmissä. Lisäksi opintokeskuksen tarkoituksena on oppimistilaisuuksien järjestäminen yhteiskunnallisten ja muiden kansalaisjärjestöjen sekä taide- ja kulttuurijärjestöjen kanssa. Projektit ja

monimuotoiset verkkomaailmaan tuotetut oppimisen ohjelmat luetaan myös opintoimintaan. Opintokeskus on valtakunnallinen aikuisoppilaitos, joka toimii opetusministeriön valvonnan alaisena. (KSL 2009.)

2.2 Rakennusliitto ry

Rakennusliitto ry on rakennusalan eri ammateissa työskentelevien työntekijöiden ammattiliitto. Rakennusliitto toimii edunvalvonta- ja painostusjärjestönä työehtosopimus- ja työmarkkina-asioissa. Liitto on sopijapuolena yhdeksässä työehtosopimuksessa. Liiton edunvalvontatyö tarkoittaa pääasiassa edellä esiteltyjen sopimusten palkka- ja työehtojen noudattamisen valvontaa ja parantamista. Liiton pyrkimyksenä on myös vaikuttaa työllisyyteen ja rakentamiseen turvatakseen alan työllisyyden. Liiton tavoitteena voidaan pitää myös työelämän ja työyhteisön kehittämistä. (Rakennusliitto 2010)

Rakennusliitossa on 350 ammattiosastoa ja 11 aluejärjestöä. Aluejärjestö toimii kiinteänä yhdyselimenä alueen osastojen ja Rakennusliitto ry:n kesken. Aluejärjestö myös seuraa ammatillisen, erityisesti osasto-, yritys- ja konsernikohtaisen järjestötoiminnan tilaa, valvoo aluetoimiston toimintaa ja harjoittaa kokous-, luento-, julkaisu-, juhla-, urheilu- ja kuntourheilu- yms. toimintaa yhdessä osastojen kanssa. Aluejärjestöjen toimintaa johtaa hallitus, jonka kokoonpanoon jäsenosastoilla on mahdollisuus vaikuttaa. Rakennusliiton jäsenet kuuluvat Rakennusliittoon ammattiosastojen kautta. Ammattiosastot ovat kooltaan ja toiminnaltaan erilaisia. Pienimmät ammattiosastot ovat alle 20-jäsenisiä ja suurimmat yli 2000-jäsenisiä. Ammattiosastot ovat lähimpänä yksittäistä rakentajaa. Ammattiosastojen käytännön toiminta on riippuvainen osaston jäsenten omasta mielenkiinnosta ja aktiivisuudesta osallistua, sekä järjestää toimintaa. (Rakennusliitto 2010)

Rakennusliiton omistamalla Siikaranta-opistolla on ollut merkittävä osuus Uusi ote -koulutuksen toteuttamisessa. Siikaranta-opistolla on ollut päävastuu koulutusohjaajien kouluttamisesta ja ohjaamisesta. (Fred 2010.) Siikaranta-

opisto järjestää Rakennusliiton jäsenille ja muille kiinnostuneille erilaisia lyhytkursseja ja monimuoto-opintoja sekä rakennusalan ammattitutkintoja. Lisäksi tarjolla on ammattiyhdistys- ja työelämän asiantuntijakoulutusta. (Siikaranta-opisto 2010)

3 UUSI OTE -KOULUTUS

Tässä luvussa esittelen Uusi ote -koulutuksen lähtökohtia, jotka luonnollisesti toimivat myös opinnäytetyötäni taustoittavina ja siihen vaikuttavina tekijöinä. Tarkastelen Uusi ote-koulutuksen kehityskaarta koulutuksen alkupäiviltä tähän päivään. Erityisesti keskityn tarkastelemaan Uusi ote -koulutuksen kehitysvaiheita Rakennusliitossa. Lisäksi esittelen koulutuksen konseptia, sisältöjä ja rakenteita, sekä sen taustalla vaikuttavia pedagogisia suuntauksia. Pedagogisia suuntauksien ja muiden koulutukseen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua syvennän keräämäni tietoperustan avulla. Lisäksi tulen tässä luvussa käsittelemään muutosprosessin ohjaamista, koska näen Uusi ote -koulutuksen koulutuksena, johon vaikuttavat muutoskoulutukselle tyypilliset lainalaisuudet.

Uusi ote -koulutus otettiin ensimmäisenä käyttöön Vasemmistoliitossa vuonna 2005. Koulutus kehitettiin alun perin paikallisen toiminnan haasteiden ratkomiseen Vasemmistoliitossa. Vuosien aikana koulutus on kehittynyt erilaisten järjestöjen pitkäjänteisen kehittämisen välineeksi. Vasemmistoliiton lisäksi Uusi ote -koulutus on käytössä Suomen Elintarviketyöläisten Liitossa ja Rakennusliitossa. (Laitinen 2008.)

Rakennusliitto otti Uusi ote -koulutuksen ensimmäistä kertaa käyttöönsä vuonna 2007. Uusi ote -koulutuksen ensimmäisessä vaiheessa oli Rakennusliitossa käynnissä kaksi pilottikoulutusta. Toinen piloteista oli alueellinen Itä-Suomessa toteutettu ja toinen maanlaajuinen. Maanlaajuisen pilotin aikana koulutettiin Rakennusliitolle 14 omaa koulutusohjaajaa, jotka ovat toimineet koulutuskierroksella 2009–2010 koulutusohjaajina. (Laitinen 2008)

Koulutusohjaajat osallistuivat maanlaajuiseen koulutukseen ja valmistelivat samalla oman alueensa koulutuksen aloittamista. Suurin osa koulutusohjaajista osallistui myös kolmen opintoviikon laajuiselle opetustaidon kurssille. (Fred 2010.) Uusi ote -koulutukseen lähti vuoden 2009 alussa mukaan yli 80 ammattiosastoa. Halukkaita koulutukseen olisi ollut enemmänkin. (Laitinen 2008)

Koulutuksen konseptin suunnittelussa korostettiin ajankäytön merkitystä, konkreettisia kehittämisprojekteja ja aikuiskasvatuksen ajankohtaisten tietojen ja metodien käyttämistä koulutuksessa (Laitinen 2008). Koulutuksen yksi keskeinen menetelmä on toiminnallisuus (Muukkonen, Fred 2009). Toiminnallisuus näkyy koulutuksessa itse tekemisenä ja lähijaksoilla osallistavina työskentelytapoina.

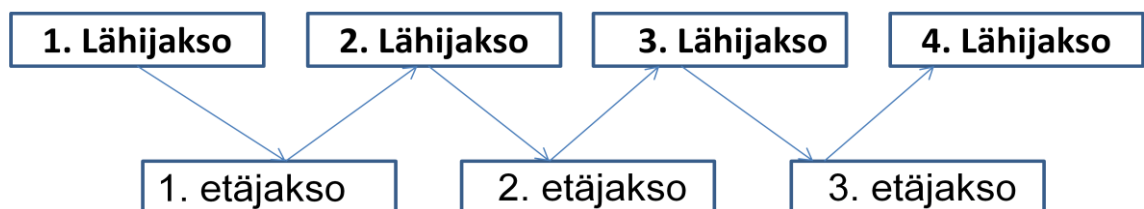
Konkreettisten kehittämisprojektien voidaan nähdä edesauttavan opitun tiedon siirtämistä käytäntöön. Oppimistilanteen vastaavuus aitoon käyttötilanteeseen luo hyvät edellytyksen tiedon siirrettävyydelle (Koli 2002, 16). Muutosprosessiin tähtäävän koulutuksen suunnittelu perustuu aikuisopiskelijan oppimisprosessin ymmärtämiseen ja ryhmäprosessin ohjaamiseen. Opiskelijan itseohjautuvuutta ja riippumattomuutta edistävät työskentelytavat, sekä alustusten, kokemusten ja reflektoinnin sulauttaminen tasapainoisessa suhteessa toisiinsa, ohjaavat opetustoimintaa. (Petäjä ja Koponen 2002, 27.)

Rakennusliitossa vuonna 2009–2010 käynnissä ollut Uusi ote -koulutus oli Kansan Sivistystyön Liiton, Siikaranta-opiston ja Otavan opiston yhteistyössä toteuttama ammattiosastojen kehittämiseen tarkoitettu hanke. (Muukkonen, Fred 2009.) Koulutusta voidaan pitää myös ensimmäisenä varsinaisena Rakennusliitossa toteutettuna Uusi ote -koulutuksena.

Uusi ote -koulutuksen tavoitteena on kehittää ammattiosastojen ja kansalaisjärjestöjen toimintaa niiden omien tarpeiden pohjalta. Päättynyt Uusi ote -koulutus painottui ammattiosastojen toiminnan kehittämiseen. Toiminnan tehostamiseen on haettu koulutuksen avulla konkreettisia välineitä. Ammattiosastojen perustehtävien pohdintaan ja selkeyttämiseen on kiinnitetty

koulutuksessa erityistä huomiota. Uudessa valossa on pyritty tarkastelemaan erityisesti edunvalvontaan liittyviä tehtäviä ja ammattiosastojen toiminnan ydintä. (KSL 2009.) Ammattiosastot ovat jäsenmäärältään ja toiminnaltaan erilaisia. Ammattiosastojen toiminnassa näkyy perinteikkyys ja pitkä historia. Haasteita ammattiosastojen toiminnalle tuo perinteisten ja uusien toimintatapojen yhdistäminen. Uusi ote -koulutuksen toivotaan auttavan ammattiosastoja omassa toiminnassaan, perustehtävää selkiyttämällä ja kehittämistarpeita nimeämällä. Koulutuksen avulla ohjataan ammattiosastoja muutokseen. Kehittämiskohteita koulutuskierröksellä 2009–2010 olivat esimerkiksi tiedottamisen parantaminen ja jäsenten aktivointi. Erityisen tärkeänä jäsenten aktivoinnissa nousi esille nuorien jäsenien saaminen mukaan kehittämään toimintaa.

Uusi ote -koulutus on noin vuoden mittainen koulutus, joka koostuu neljästä lähijaksosta. Lähijaksojen aikana osastot, jotka ovat mukana koulutuksessa tapaavat toisiaan ja keskustelevat toimintansa kehittämisen mahdollisuuksista. Opinnot koostuvat lähijaksojen lisäksi verkko-opinnoista ja itseopiskelusta (KSL 2010). Lähijaksojen välillä työestetään välitehtäviä. (Muukkonen, Fred 2009.) Uusi ote -koulutuksessa oppimistehtävät on nimetty välitehtäviksi. Oppimistehtävän avulla voidaan vaikuttaa oppimiseen ja ohjata sitä (Koli 2002, 36). Välitehtävien työstäminen etäjaksojen aikana osastoissa edesauttaa opitun tiedon siirtymistä käytäntöön, koska välitehtävät tehdään osallistujille luonnollisessa ympäristössä.



Kuvio 1. Uusi ote -koulutuksen rakenne. Kuviossa on kuvattuna koulutuksen rakenne, joka koostuu lähi- ja etäjaksoista.

Lähikoulutusjaksojen aikana opiskelijat peilaavat prosessiohjaajan ajattelua, tunteita ja tekoja. Oman sisäisen elämänsä vaaliminen ja mahdollisuus

vetäytymiseen ovat edellytyksiä jaksamiselle. Aikuiskouluttaja tai prosessiohjaaja joutuu havainnoimaan myös itseään, joka edellyttää usein havaintojen sulattamista ja sisäistämistä. (Petäjä ja Koponen 2002, 33.)

3.1 Koulutus ohjaa muutokseen

Muutoksella tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan uudenlaista suhtautumistapaa, suhdetta tai tapaa tehdä ja tulkita asioita. Muutoksen sijaan voidaan puhua myös edistymisestä ja parannuksista, mutta tällöin muutos nähdään määrällisesti mitattuna, eikä selkeinä vaiheina. Laadullista ja vaihteista murroskohtien kautta syntyvää muuttumista kuvaa paremmin sana kehitys. Kehitys vaatii aikaa ja se koostuu erilaisista vaiheista, joita voivat olla pysähdykset, seesteiset ajanjaksot ja taka-askeleet. (Petäjä ja Koponen 2002, 47.)

Muutokseen tähtäävä koulutus vaatii osallistujalta paljon. Edellytyksenä muutokselle on vanhasta luopuminen ja uuden oppiminen, sekä itsetuntemuksen syventäminen ja henkinen kasvu. Lopputulos on aina kiinni muutosprosessiin lähteneistä itsestään. (Petäjä ja Koponen 2002, 2.)

Koulutuksen avulla pyritään muuttamaan yhteisön käytänteitä ja ratkaisemaan ajankohtaisia ongelmia. Pyrkimyksenä on saada aikaan muutoksia koulutukseen osallistuvien tiedoissa, taidoissa, arvoissa, asenteissa motivaatiossa ja muilla vastaavilla osa-alueilla. Tavoitteena on, että koulutettavissa tapahtuisi tavoitteiden mukaista oppimista. (Rauste-Von Wright, Von Wright, Soini 2003, 17.)

Uusi ote -koulutusta voidaankin pitää yhdenlaisena muutuskoulutuksena. Koulutuksen avulla osaston toimintaan koskeva päätöksenteko, suunnittelu ja toteutus halutaan mahdollistaa kaikille osaston jäsenille. Aiempaan hallitusvetoiseen päätöksentekoprosessiin verrattuna muutos on merkittävä. Vastuun jakaminen osaston toiminnasta laajemmalle joukolle on yksi koulutuksen kantava ajatus. Vastuunjakaminen vaatii myös toimivallan

jakamista, mikä vaatii osastoilta harjoittelua. Uusi ote -koulutuksen aikana osallistujilla on mahdollisuus osallistua hallituksen jäseniä mukaan kehittämistoimintaan. Tarkoituksena on, että koulutuksessa mukana olevat osastoryhmät toimivat etäjaksojen aikana yhteistyössä muiden osaston toimijoiden kanssa. (Muukkonen, Fred 2009.) Rakennusliiton Uusi ote -koulutuksessa mukana olevat ammattiosastojen edustajat ovat pääasiassa hallituksen jäseniä. Valitsemalla koulutukseen hallituksen jäseniä uskotaan koulutuksessa mukana olevien pystyvän vaikuttamaan oman osaston hallituksen toimintaan paremmin.

Muutosprosessille otollisen ilmapiirin luomisessa ja tukemisessa prosessiohjaajan rooli on tärkeä. Ilmapiirin tulisi olla hyväksyvä, turvallinen, hoitava ja joustava. Ohjaajan on suojeltava ryhmäläisiä liiallisilta paineilta ja avoimuuden vaatimuksilta. Tavoitteena olisi, että jokainen osallistuja pystyisi määrittämään itselleen sopivat avoimuuden rajat. Omien osaamisensa rajojen tunnistaminen on tärkeä ominaisuus kouluttajalle. Pelisäännöt toimivat kouluttajan apuna muutosprosessissa. Ne auttavat ohjaamaan toimintaa, tekemään päätöksiä ja selviytymään tulevista haasteista. Pelisäännöt tulisi sopia jokaiselle ryhmälle koulutuksen alkuvaiheessa ja niitä tulisi kerrata ja tarkentaa tarpeen mukaan myös koulutuksen aikana. Aikuisryhmän ohjaamiselle voi tuoda haasteita ryhmän jäsenten erilaisuus. Ohjaajan tehtävänä on arvostaa kokemuksia ja rakentavaa erilaisuutta, demokraattisuuden hengessä. (Petäjä ja Koponen 2002, 28–29.)

Muutosprosessin päättäminen on vaiheena yhtä tärkeä kuin aloitus. Käsiteltyjen asioiden kertaamista ja niihin liittyvät tunteiden huomioimista, sekä niiden integroimista kokonaisprosessiin voidaan pitää lopetuksen tarkoituksena. Lopetuksen tehtävänä on myös sulkea päättyvä prosessi, antaa tila ja siirtää katse tulevaan. Edellisten toteutumista voidaan tukea prosessin loppuarvioinnilla, kokonaisprosessiin liittyvillä harjoituksilla ja erilaisien lopettamisharjoitusten avulla. (Petäjä ja Koponen 2002, 55.)

3.2 Roolit koulutuksessa

Seuraavaksi tulen esittelemään Uusi ote -koulutuksessa keskeisiä rooleja. Alla olevaan taulukkoon olen merkinnyt ne roolit, jotka ovat koulutuksessa olennaisia. Olen antanut taulukkoon kullekin roolille lyhyen määrittelyn, josta käy tarkemmin ilmi keitä roolilla tarkoitetaan. Kuviossa 2 esitellyt roolit ovat opinnäytetyössäni keskeisiä käsitteitä.

ROOLI	MÄÄRITELMÄ
Vastuuopettaja	Siikaranta-opiston ja KSL:n nimetyt vastuuhenkilöt, jotka ovat mukana koulutuksessa. Heidän tehtävänä on vastata koulutusohjaajien kouluttamisesta, tukemisesta ja ohjaamisesta.
Koulutusohjaaja	Uusi ote -koulutuksessa koulutusohjaajan roolissa toimiva Rakennusliiton ammattiosaston jäsen, joka on koulutusohjaajakoulutuksen läpikäynyt.
Osallistuja	Uusi ote -koulutukseen osallistunut ammattiosaston jäsen.
Liiton työntekijä	Rakennusliiton työntekijä, joka edustaa Uusi ote – koulutuksessa liittoa.
Aluetoimitsija	Rakennusliiton aluetoimitsija, jonka tehtävänä Uusi ote - koulutuksessa oli huolehtia lähijaksojen käytännönjärjestelyistä.

Kuvio 2. Roolit Uusi ote -koulutuksessa.

Koulutusohjaajista voidaan taulukossa annetun määrittelyn lisäksi tarkastella vertaiskouluttajina. Koulutusohjaajat ovat osallistujien lailla itse Rakennusliiton ammattiosaston jäseniä. Vertaiskouluttajan käsitteen käyttämistä tukee myös se, että heillä ei myöskään ole aikaisempaa kokemusta kouluttamisesta, eikä muodollista pedagogista pätevyyttä.

Rooli tarkoittaa meille ominaista, tuttua ja turvallista tapaa toimia ryhmätilanteessa (Kaukkila ym. 2007, 52). Rooli määrittyy sosiaalipsykologiassa sosiaalisen aseman ja käyttäytymisodotuksien pohjalta. Rooleja pidetään tietyissä tilanteissa ilmenevinä käyttäytymiskaavoina ja ne liitetään usein henkilöjoukkoon, jotka jakavat saman identiteetin. Rooliodotuksista johtuen

roolit ovat usein tiedostettuja ja niiden on tapana säilyä, koska ne on rakennettu sosiaaliin systeemeihin. Roolikäyttäytymisellä nähdään lisäksi olevan aina omat seurauksensa. (Nieminen 2000, 85.)

Ryhmässä on samanaikaisesti erilaisia ryhmän toiminnalle välttämättömiä rooleja. Roolit voivat olla sekä virallisia, että epävirallisia. Ennalta määrätty tai yhdessä sovitut roolit ovat usein virallisia rooleja. Epäviralliset roolit kehittyvät ryhmän vuorovaikutuksessa. Ryhmän perustehtävällä on vaikutusta siihen, millaisia rooleja ryhmässä syntyy. (Kaukkila ym.2007, 53.)

Uusi ote -koulutuksen osallistujilla voi olla koulutuksen aikana yhtäaikaaisesti useitakin rooleja, joissa he ovat suhteessa muihin osallistujiin. Pääsääntöisesti osallistujat toimivat oman osastonsa hallituksessa ja siitä johtuen he saattavat olla valtaroolissa suhteessa muihin osallistujiin. Valtarooli syntyy esimerkiksi toimiessa osaston puheenjohtajana tai sihteerinä. Koulutusohjaajat ovat ennalta määrättyssä tehtäväroolissa toimiessaan koulutuksen ohjaajina.

Aikuiskoulutuksessa kouluttajan roolia leimaa ohjauksellisuus. Kouluttajan tehtävänä on luoda oppimiselle suotuisat olosuhteet ja poistaa oppimisen esteitä. Kouluttaja toimii oppimistilanteessa enemmänkin fasilitaattorina eli palvelijana, mikä vahvistaa opiskelijan itseohjautuvuutta. Ohjaaja voi tukea oppimista tarjoamalla oppijoille erilaisia menetelmiä valittujen kysymysten työstämiseen. Tällöin ohjaaja ei siis toimi sisällöllisen asiantuntijan roolissa, vaan enemmänkin fasilitaattorina. (Petäjä ja Koponen 2002, 25.)
Opinnäytetyössäni käsitän koulutusohjaajan roolin käsitteellä kouluttajan ominaisuuksia, taitoja, tietoa ja persoonallisuuden piirteitä.

Kouluttajalta fasilitaattorina toimiminen vaatii luopumista jäykästä ennakkosuunnittelusta. Kouluttamisen lisäksi ohjaajan tulee seurata ryhmässä tapahtumaa prosessointia havainnoimalla ryhmän tunnelmaa ja kehonkieltä. Prosessoinnin seuraaminen edesauttaa koulutuksesta muodostuvan vuorovaikutuksellisen tapahtuman. Tasapainon löytäminen asiantuntijan roolin ja fasilitaattorin, katalysaattorin välillä vaatii herkkää vuorovaikutusta ja osaamista kouluttajalta. Uuden tiedon esilletuominen voi vaatia kouluttajalta asiantuntijan roolia ja tällöin oppimistilanne voi rakentua luentoperustaiseksi.

Asiantuntijan roolissa toimiessaan on oppija luennoitsijalle kohde ja luennoitsija oppijalle havaintojen tekemisen kohde. Luentoja avulla voidaan lisätä oppijien tietoa, mutta ei synnyttää henkilökohtaista muutosprosessia. Kouluttajan tehtäviin voi kuulua tuoda opiskelijoiden käyttöön oikeita oppimisen välineitä, tällöin kouluttaja toimii oppimistapahtuman katalysaattorina. (Petäjä ja Koponen 2002, 25–26.)

3.3 Ryhmän merkitys oppimiselle

Uusi ote -koulutuksessa ryhmän vaikutukset oppimiselle ovat merkittäviä, mistä johtuen mielestäni onkin olennaista esitellä tässä yhteydessä hieman yleisiä käsityksiä ryhmässä oppimisesta. Uusi ote -koulutuksessa osallistujat muodostavat yhdessä koulutusohjaajien kanssa yhden ison ryhmän. Alueesta riippuen ryhmässä on ollut jäseniä neljästä osastosta kymmeneen. Koulutuksen välitarkastusten aikana työskentelään tehtäviä myös oman osaston jäsenien kanssa, tärkeänä voidaan pitää myös koko osallistujaryhmän kanssa työskentelyä lähitarkastusten aikana. Ryhmässä käynnissä olevassa muutosprosessissa ovat läsnä ryhmädynamiikka, keskinäiset jännitteet, kilpailu, kiinnostukset, ennakkoluulot ja tunteet (Petäjä ja Koponen 2002, 56).

Ryhmäprosessilla kuvataan ryhmän muutoksia ja kehittymistä. Ryhmätoiminnan kannalta oleellisena voidaan pitää lähtötekijöitä, ryhmässä syntyviä ilmiöitä ja tuloksia. Lähtötekijöiden vaikutus ryhmälle on voimakas, sillä ne antavat ryhmän toiminnalle raamit. Ryhmässä syntyvät ilmiöt puolestaan kertovat ryhmädynamiikasta, tahattomista ja tahallisista ryhmäilmiöistä, sekä ryhmän muutoksista. Tulokset ovat ryhmän tavoitteesta riippuvaisia ja ne kertovat ryhmän sisäisistä tai ulkoisista saavutuksista. (Niemistö, 2000, 21-22.)

Ryhmän tarkoitus, ympäristötekijät ja ryhmän jäsenet määrittävät ryhmän lähtötekijät. Ryhmän tarkoitus muodostuu ryhmän perustehtävästä ja tavoitteesta. Tarkoitus määrittää sen miksi ryhmä on olemassa. Ympäristötekijöitä ovat ryhmän fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, sekä ryhmän asema systeemissä. Ryhmän koko, jäsenten erilaisuus, valmiit sisäiset

rakenteet ja ryhmän ohjaaja vaikuttavat ryhmän jäseniin. Ryhmälle toimintaedellytykset luovat fyysinen ympäristö, aika, kokoontumistiheys, ryhmän koko ja ryhmään liittymistapa. Näitä tekijöitä kutsutaan ulkoisiksi rakenteiksi. (Niemistö, 2000, 34, 51.) Lähtötekijät Uusi ote -koulutukselle määrittävät koulutuksen rakenteen ja tavoitteiden kautta. Ryhmän yhdessäolon merkitys muotoutuu yhteisten tavoitteiden pohjalta.

Ulkoisista rakenteista sopiminen edesauttaa tavoitteellisen ryhmän toimimista. Säännöllisyys ja ryhmän jäsenten tietoisuus yhteisistä rajoista eli ulkoisista tekijöistä on tärkeää. Vastuu ennalta annettujen rajojen selkeyttämisestä on ohjaajalla. Ryhmän on kuitenkin mahdollista sopia myös aivan prosessin alussa omista rajoistaan, jos niitä ei ole ryhmälle ennalta annettu. (Niemistö, 2000, 62.) Uudessa otteessa ulkoiset rakenteet määrittävät koulutusmallin kautta.

Ryhmän ympäristötekijöitä ovat fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, sekä ryhmää rajoittavat systeemit. Sosiaalisella ympäristöllä tarkoitetaan ryhmää ympäröivää kontekstia ja tahoja joiden kanssa se on tekemisissä. (Niemistö, 2000, 39.) Rakennusliiton Uusi ote -koulutuksessa mukana olleiden alueryhmien sosiaalisena ympäristönä voidaan pitää omaa aluejärjestöä ja kattojärjestöä.

Fyysinen ympäristö voi edistää tai haitata ryhmän toimintaa. Kooltaan riittävää, rauhallista ja keskeytyksiltä suojassa olevaa tilaa voidaan pitää ryhmän kannalta sopivana. Koulutuksessa, joka perustuu ryhmätööhön, tulisi tilan mahdollistaa aktiivinen osallistuminen. Toinen ryhmän toimintaedellytyksien kannalta olennainen seikka on aika, jonka käytöstä ohjaajan tulisi huolehtia. Täsmällisyys ja aikarajoissa pysyminen tukevat ryhmän toimintaa. Kolmantena ulkoisena ryhmään vaikuttavana tekijänä voidaan pitää kokoontumistiheyttä, joka määrittää kuinka usein ja kuinka kauan kerrallaan ryhmä työskentelee yhtäjaksoisesti. Ryhmän tarkoitus määrittelee puolestaan sen, minkälainen kokoontumistiheys soveltuu ryhmälle. Ryhmän koko on ulkoisista tekijöistä neljäs ja se vaikuttaa ryhmän luonteeseen ja ryhmädynamiikkaan. Ryhmän ihannekoolle ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeata määrää, vaan siihen vaikuttaa ryhmän perustehtävä ja sen erityispiirteet. Viimeisenä ryhmään vaikuttavana ulkoisena tekijänä pidetään tapaa, jolla ryhmään liitytään. On olemassa avoimia

ryhmiä, joihin voi liittyä ryhmän missä vaiheessa tahansa ja suljettuja ryhmiä, joihin ei ole mahdollista liittyä kesken prosessin. Koulutusryhmät ovat perinteisesti suljettuja ryhmiä. (Niemistö, 2000, 51–52, 57, 60–61.)

Ryhmässä opiskelu voi vahvistaa opiskelumotivaatiota, jos ryhmällä on yhteinen tavoite, jota kohti kaikki ponnistelevat ja jonka saavuttamiseen tarvitaan kaikkia ryhmän jäseniä. Oman kiinnostuksen ja innostuksen hiipuesssa yhteinen tavoite motivoi työskentelemään. Opiskelusta voi tulla yksilöllisen prosessin lisäksi ryhmän yhteinen prosessi, jos ryhmätehtävät ovat mielekkäitä ja yksilön työpanosta tarvitsevat muutkin kuin hän itse. (Repo-Kaarento 2007, 25.)

3.4 Prosessikoulutukselle ominaisia piirteitä

Uusi ote -koulutus on prosessikoulutus, jonka tarkastelussa voidaan soveltaa prosessikoulutuksiin yleisestikin liitettäviä ominaisuuksia. Seuraavaksi käsitellenkin Uusi ote -koulutusta prosessikoulutuksen kautta. Prosessikoulutukselle perustan luovat selkeät rakenteet, huolellinen valmistelu ja ihmisten muodostamat ryhmät. Prosessikoulutuksessa ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutteisuus on tärkeää. (Petäjä ja Koponen 2002, 95.) Prosessin edetessä ohjausta tukevat turvallisuutta tuovat selkeät rakenteet, tavoitteellisuus, yhteiset pelisäännöt, ajan ja tilan luominen, suora viestintä, pyrkiminen yhteiseen hyvään, sekä ohjaajien aito ja neutraali myötätunto, luottamus ja ammattitaito. (Petäjä ja Koponen 2002, 55)

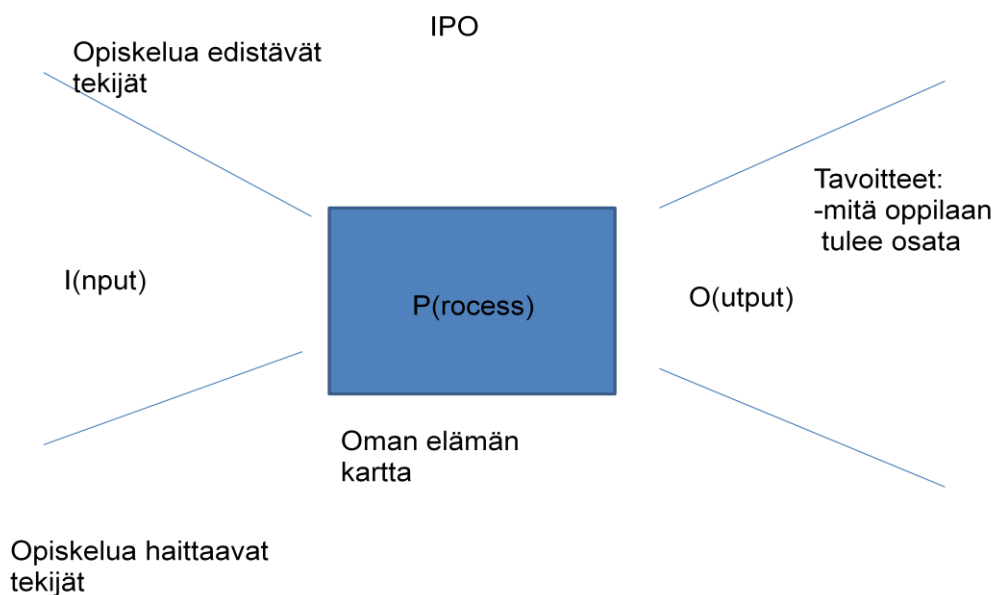
Koulutusprosessit ovat luonteeltaan projektiluontoisia ja siksi niihin on hyvä soveltaa projektityöskentelyn malleja. Selkeiden rakenteiden luomisessa prosessikoulutukselle voidaan hyödyntää projektisuunnitelmaa, joka on laadittu yhteistyössä projektin toteuttamiseen ja rahoittamiseen osallistuvien henkilöiden kanssa. Projektisuunnitelmassa tulisi huomioida prosessiohjaajien ja kouluttajien jaksaminen. Kouluttajista muodostuva suunnittelu- tai työnohjausryhmä voisi toimia kouluttajien ja ohjaajien omien kokemusten reflektoinnin, jakamisen ja tuen paikkana. (Petäjä ja Koponen 2002, 32.) Rakennusliiton Uusi ote -koulutuksessa koulutusohjaajien jaksamista on tuettu

perustamalla koulutusohjaajille oma Ning-verkosto. Ningissä koulutusohjaajilla on mahdollisuus esittää kysymyksiä, saada tukea toisilta ohjaajilta ja omilta vastuopettajilta, sekä jakaa kokemuksiaan koulutuksista, mitä heiltä oikeastaan odotetaankin. Kirjaamalla omia oivalluksiaan ja oppimispolkuaan kouluttaja jäsentää ja tekee näkyväksi oppimiaan asioita (Petäjä ja Koponen 2002, 32).

Prosessikoulutuksessa on huomioitava, että koulutuksen kokonaisrakennetta ei tule muuttaa kesken prosessin, koska sen arvioiminen on silloin vaikeaa. Prosessin etenemistä on syytä kuitenkin havainnoida ja tarvittaessa projektisuunnitelmaan on mahdollista tehdä korjauksia. (Petäjä ja Koponen 2002, 31.)

3.5 Pedagogiset suuntaukset koulutuksen taustalla

Uusi ote -koulutuksen taustalla vaikuttavat käsitykset oppimisesta ja oppimisprosessiin vaikuttavista tekijöistä. Seuraavana esittelenkin oppimiskäsityksiä ja yksilön oppimisprosessiin vaikuttavia tekijöitä. Oppimisen säätely on haastavaa, sillä ihminen oppii kokoajan, eikä aina sitä, mitä kasvattaja haluaisi. Yleisesti ihminen oppii sen mihin hän kiinnittää tarkkaavaisuutensa ja mikä on hänen tavoitteidensa suuntaista. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 59) Oppimiseen voidaan vaikuttaa suuntaamalla oppijan kiinnostus ja tavoitteet haluttuun suuntaan. Ohjaaja ei voi siis vaikuttaa siihen milloin oppiminen tapahtuu, koska oppiminen on jokaisen yksilön sisällä tapahtuva yksilöllinen prosessi. Yleensä oppiminen tapahtuu silloin, kun oppija ei ole enää opettajan tai ohjaajan käsissä. Oppimiseen vaikuttamista ohjaamalla oppimista haluttuun suuntaan voidaankin siis pitää toivottujen tuloksien saavuttamisen kannalta tärkeänä. Seuraavassa olen kuvannut oppimisprosessia IPO kuvion (Muukkonen 2010 Yksilön oppimisprosessi) avulla.



Kuvio 3. IPO oppimisprosessi (Muukkonen 2010 Yksilön oppimisprosessi)

Kuviossa 3. on kuvattuna ihmisen oppimiseen vaikuttavat tekijöitä ja ne alueet, joihin kouluttajat voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa. Output kuvaa sitä miksi kyseistä asiaa tehdään ja mitä opiskelijan tulee osata koulutuksen jälkeen tai myöhemmin. Kuvion keskellä oleva alue kuvaa ihmisen omaa prosessia, jonne ei ohjaajan tai opettajan ole mahdollista mennä. Oppimisprosessiin voi vaikuttaa ainoastaan suuntaamalla tehtäviä haluttuun suuntaan, lisäämällä oppimista edistäviä tekijöitä ja minimoimalla haittaavia tekijöitä. Edistäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi meluttomuus, lämpötila ja tekstin muotoilu. Haittaavia tekijöitä voivat olla kouluttajan maneerit ja opetustilan liiallinen valoisuus. (Muukkonen 2010 Yksilön oppimisprosessi)

Oppimista pidetään opettamisen tavoitteena, mutta sitä ei voida pitää itsestään selvänä seurauksena opettamisesta. Oppimisprosessiin vaikuttaa oppijan yksilölliset ominaisuudet, joita ovat esimerkiksi oppijan maailmankuva ja aikaisempi tietämys. Näiden yksilöllisten ominaisuuksien pohjalta oppija tulkitsee, havainnoi ja jäsentää uutta tietoa. Yksilön oppimisvalmiudet ja tiedonprosessoinnin tapa oppimistilanteessa vaikuttavat oppimiseen. Opettajan rooli tulisivikin nähdä avoimissa oppimisympäristöissä enemmän prosessoinnin ohjaajana, kuin tiedon siirtäjänä. Oppimisprosessin muotoutumiseen voidaan

vaikuttaa työskentelymuodoilla ja käytettävillä menetelmillä. (Koli, Silander 2002, 8-10.)

Oppijan tiedonprosessointia tukevana voidaan pitää ongelmaratkaisutilanteisiin liittyvää prosessointia. Tiedon syvempään prosessointiin johtavat yleensä erilaiset ratkaisutilanteet ja oppijan oma päättely. Motivaatiota voidaan pitää yhtenä oppilaan toimintaa ja prosessointia ohjaavana tekijänä. Muiden ryhmän jäsenien kanssa käydyt keskustelut tukevat oppimistilanteessa oppijan omien ajatuksien ulkoistamisessa ja siten myös edesauttavat tiedonprosessoinnissa. Ryhmässä työskenneltäessä voidaan päästä parempiin oppimistuloksiin myös siitä syystä, että ongelmanratkaisuissa hyödynnetään usean oppijan tiedonkäsittelyprosessia. Oppija oppii siis vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Koli, Silander 2002, 11–12.)

Uusi ote -koulutuksen taustalla vaikuttaa konstruktivistinen tieto- eli oppimiskäsitys. Konstruktivistinen oppimiskäsitys perustuu siihen, että jokainen ihminen tekee omat tulkintansa maailmasta ja siten konstruoi omat tietämysrakenteensa. (Helakorpi 1999, 21–22.) Tieto ei siirry suoraan oppijalle, vaan tämä tulkitsee informaatiota ja jäsentää sitä aiemman tietopohjansa avulla, rakentaen kokemuksien kautta kuvaa maailmasta ja itsestään osana sitä. Oppijan tekemät tulkinnat eivät synny mielivaltaisesti, tulkinnat tehdään aiemman tiedon ja tavoitteisiin suuntautuvan toiminnan puitteissa. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 20, 53.)

Konstruktivistisen tietokäsityksen yhteydessä voidaan puhua aktiivisesta oppimisesta, jonka keskiössä on oppija itse. Opettaja nähdään taustalla toimivana motivoijana ja oppimistilanteiden järjestelijänä, oppija taas nähdään aktiivisena toimijana. Aktiivisessa oppimisessa oppimista pidetään tavoitteisena tapahtumana, jossa subjektilla eli oppijalla on keskeinen rooli. (Helakorpi 1999, 21–22.)

Konstruointiprosessi on sidoksissa vallitsevaan tilanteeseen ja kulttuuriin. Prosessi kiinnittyy sosiaalisiin vuorovaikutusprosesseihin ja niiden välityksellä syntyneisiin merkitysrakenteisiin. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 20.) Oppiminen

on tehokkaampaa siinä ympäristössä, jossa opiskeltavia tietoja ja taitoja voidaan todellisuudessa käyttää. Oppimistilanteissa huomio pyritäänkin kiinnittämään oppijan jokapäiväiseen elämään, harrastuksiin ja työhön. (Helakorpi 1999, 21–22.) Uusi ote -koulutuksen keskeisiä toiminta-ajatuksia onkin kytkeä käsiteltävät asiat lähelle osallistujien omaa elämää ja ammattiosastoa.

Oppimisen tilannesidonnaisuus vaikuttaa myös koulutuksen suunnitteluun ja opitun tiedon transferoitumiseen eli siirtymiseen. Tietyissä tilanteissa eli kontekstissa opittu tieto ei automaattisesti siirry muihin konteksteihin. Luomalla siirtymiselle suotuisat valmiudet oppimistilanteessa voidaan parantaa siirtymisen toteutumista. Oppimiskontekstien, oppimisympäristöjen ja -tilanteiden suunnittelussa tulisi huomioida opittujen tietojen ja taitojen käyttäminen jatkossa. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 20.)

Uusi ote -koulutuksen suunnittelussa on kiinnitetty huomiota tilannesidonnaisuuteen ja oppimisympäristöjen perusteluihin valintoihin. Koulutuksen rakenteen avulla on pyritty vaikuttamaan siihen, että opitut taidot siirtyvät haluttuun toimintaympäristöön, joka Uusi ote -koulutusta ajatellen on ammattiosasto. Opitun siirtämistä käytäntöön eli transferia tukevat koulutuksen aikana tehtävät välitehtävät, jotka tehdään oppijien omissa ammattiosastoissa. Oppimistehtävien ja todellisen työympäristön olosuhteiden välisten yhteyksien ja asioiden välisten selityksien etsiminen edistää transferia (Salakari 2009, 201). Kykyä soveltaa opittuja asioita erilaisissa tilanteissa pidetään oppimisen kannalta kriittisenä tekijänä (Salakari 2009, 33).

Koulutuksen suunnittelussa tulisi huomioida oppimisympäristöt, joissa koulutus tapahtuu. Konstruktivistisesta oppimisnäkökulmasta tarkasteltuna huomio on syytä kiinnittää siihen, minkälaisen oppimisympäristöjen avulla voidaan tukea oppijan konstruktivista toimintaa. Otollista oppimisympäristöä voidaan yleisellä tasolla kuvata turvalliseksi, hyvántahtoiseksi ja jännittäväksi. Edellä kuvatun kaltaisessa oppimisympäristössä oppijan aktiivitaso on optimaalinen ja edellytykset valikoivan tarkkaavaisuuden käyttämiselle ovat parhaimmillaan.

Oppimismotivaatiota lisää, jos oppimisympäristö tukee omakohtaisten kysymysten heräämistä oppijassa. (Rauste-Von Wriht ym. 2003, 62.)

Oppimisympäristöjä on mahdollista tarkastella erilaisten ulottuvuuksien pohjalta. Konstruktivismin yhteydessä voidaan puhua avoimesta oppimisympäristöstä yhtenä ulottuvuutena, joka viittaa oppimisen prosessinomaisuuden ja jatkuvuuden hyödyntämiseen opetuksen suunnittelussa. Avoimessa oppimisympäristössä oppimisprosessi etenee syklisesti, eikä lineaarisesti. Oppimisprosessia voidaan siis ohjata tunnistamalla prosessia sillä hetkellä säätelevät tekijät ja vaikuttamalla niihin. Edellytyksenä oppimisprosessin ohjaamiselle on, että kaikkien siihen osallistuvien ja sitä rakentavien tulisi yhdessä arvioida sen toimivuutta. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 63.)

Oppimisprosessin arvioimista yhdessä pidetään siis ainakin joidenkin mielestä tärkeänä. Rakennusliiton ensimmäisessä varsinaisessa Uusi ote -koulutuksessa tällaisia yhteisiä oppimisprosessin arvioinnin mahdollistavia tilaisuuksia pidettiin kolme. Tilaisuudet oli tarkoitettu koulutusohjaajille ja niiden aikana voitiin erilaisin menetelmin ja yhteisesti keskustellen käydä läpi koulutuksessa esille tulleita asioita. Tilaisuuksissa tai ennemminkin tapaamisissa oli paikalla koulutusohjaajia, vastuuopettajat ja liiton edustajia. Oppimisprosessin arviointiin eivät siis osallistuneet koulutuksen osallistujat. Vertailukohdan puuttuessa on vaikeaa arvioida mitä lisäarvoa osallistujien osallistuminen oppimisprosessien arviointiin olisi tuonut ohjaamiselle.

Opiskelussa ja oppimisessa on tärkeää suunnata huomio oppimisen kannalta keskeisiin asioihin. Oppimisprosessin aikana annettu riittävä palaute ja hyvin suunnitellut oppimistehtävät auttavat opiskelijaa oman toimintansa suuntaamisessa. Taitava opettaja voi auttaa opiskelijoita oppimiskokonaisuuden hallinnassa, pilkkomalla sen pienemmiksi osiksi. (Repo-Kaarento 2007, 17.)

3.6 Oppimisympäristöt Uusi ote -koulutuksessa

Uusi ote -koulutuksessa sovelletaan vaihtelevia opetustapoja ja hyödynnetään erilaisia oppimisympäristöjä. Verkkoympäristöinä toimivat Moodle -

oppimisympäristö ja Ningin sosiaalinen ympäristö. Moodle on tarkoitettu kaikille koulutukseen osallistuneille avoimeksi ympäristöksi, kun taas Ning on tarkoitettu ainoastaan koulutusohjaajien ja vastuupettajien, sekä muiden ohjaukseen osallistuvien käyttöön.

Koulutusohjaajien Ning yhteisön tavoitteena oli tukea ohjaajia koulutusprosessissa ja prosessoida, sekä kerätä tietoa kollektiivisesti koulutuksen etenemisen aikana. Uusi ote -koulutukseen osallistujien opiskelupaikka verkkoympäristössä oli KSL:n hallinnoima Moodle, joka toimi kurssien tietojen, tavoitteiden, materiaalin ja tehtävien tietovarastona. (Fred 2010.) Verkkoympäristöissä työskennellessä välimatka tai aika ei ole este oppimiselle, eikä oppimisyhteisön luomiselle (Koli 2002, 27).

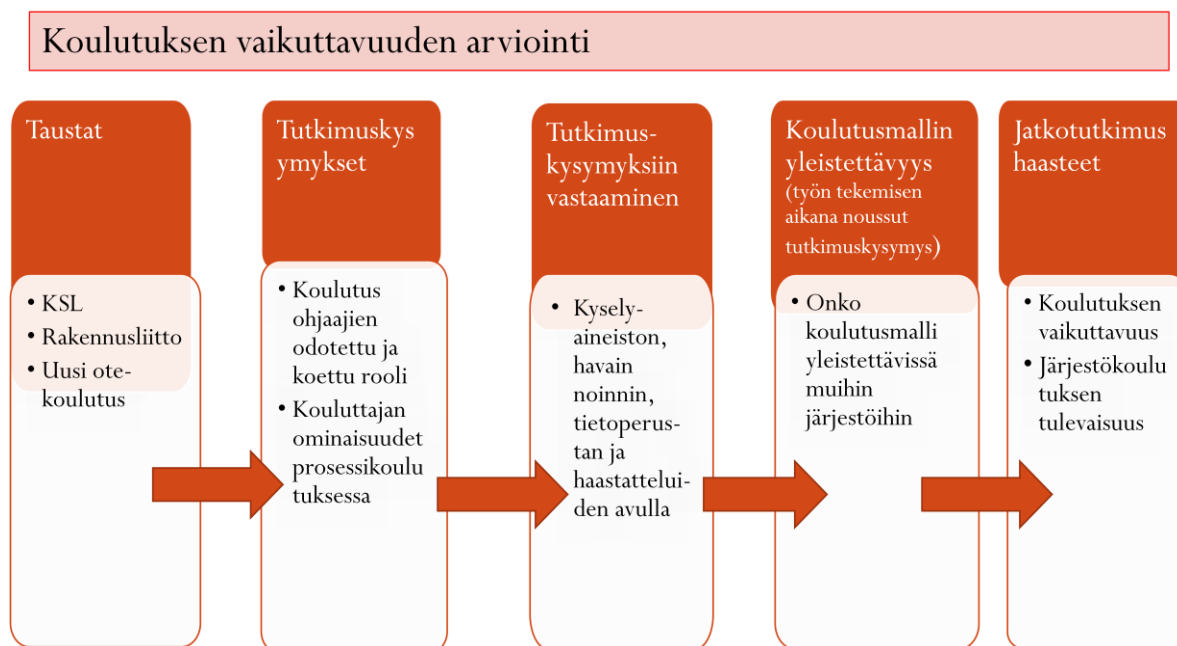
Verkkoympäristössä oppimistuloksiin vaikuttaa oppimisprosessin suunnittelu, oppimistehtävien rakentaminen ja oppimisen ohjaaminen. Tekniikan hyödyntäminen ei siis yksistään johda parempiin oppimistuloksiin. (Koli 2002, 28.) Tietotekniikka voi kuitenkin tarjota tehokkaita pedagogisia välineitä. Tekniikkaa ei pitäisi ajatella vain tiedon lähteenä vaan se tulisi nähdä myös ihmisten kykyjä ja sosiaalisen vuorovaikutuksen konteksteja laajentavana. (National Research Council 2004, 256)

Verkkoympäristö on avoin oppimisympäristö, joka mahdollistaa opiskelijoiden autonomisen ja itseohjautuvan työskentelyn. Avoimessa oppimisympäristössä oppimisprosessin tuen tarve korostuu. Opettajan rooli substanssiosaajasta muuttuu enemmänkin oppimisprosessin ohjaajaksi. Tuki- ja ohjausjärjestelmien tehtävänä on tukea ja auttaa opiskelijaa ottamaan itse vastuuta omasta kehittämisestään. (Kiviniemi 2001, 86, 92)

Tieto- ja viestintätekniikan käyttäminen oppimisympäristönä tukee oppimista parhaiten silloin, sitä käytetään tavanomaisen oppimisyhteisön tukena (Hakkarainen 2002,16). Oppimateriaalia ja tietoa on mahdollista siirtää verkkoon, jolloin se on kaikkien saatavilla. On kuitenkin muistettava, että tiedon siirtäminen ei itsessään takaa oppimista, vaan oppiminen edellyttää osallistumisen prosessia. (Hakkarainen 2002, 20–21.)

4 TIETOPERUSTA JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni tutkimuksellisia lähtökohtia eli tutkimuskysymyksiä ja aiheen rajaukseen vaikuttaneita tekijöitä. Lisäksi esittelen tietoperustan, johon olen keräämääni aineistoa verrannut.



Kuvio 4. Opinnäytetyön rakenne

Kuvioon 4 olen kuvannut opinnäytetyöni rakenteen ja tutkimusprosessin vaiheet. Opinnäytetyöni rinnalla kulkevan vaikuttavuustutkimuksen olen merkinnyt kuvioon omana osa-alueenaan.

4.1 Tietoperusta

Tutkimukseni tietoperusta pohjautuu oppimista, prosessikoulutusta, ryhmäilmiöitä, aikuiskasvatusta ja kouluttajan roolia käsittelevään aikaisempaan julkaistuun kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Tietoperusta eli teoria muodostaa esiymmärryksen käsiteltävästä aiheesta, johon vertaan tutkimusaineistoani. Teoriatiedon esitleminen tarjoaa lukijoille myös yhtenäisemmät

mahdollisuudet tulkita ja ymmärtää tutkimustuloksia. Tietoperustaan perehtyminen on lisännyt myös omaa ymmärrystäni tutkimuksen aihepiiristä ja siten lisännyt tutkimukseni luotettavuutta.

Tutkimuksessani keskeisiä käsitteitä ovat muutos- ja prosessikoulutus, ryhmätietoisuus, vertaiskouluttaminen, konstrukttiivinen oppimiskäsitys ja roolin käsite. Olen määritellyt käsitteet opinnäytetyöni luvussa kolme (3) Uusi ote -koulutuksen yhteydessä.

4.2 Tutkimuskysymykset

Lopullinen aihe opinnäytetyölleni syntyi yhteistyössä opinnäytetyön tilaajatahon ja ohjaavan opettajan kanssa. Minulta tilattiin kesällä 2009 opinnäytetyö koskien Uusi ote -koulutusta ja alkuperäisenä ajatuksena oli, että tekisin opinnäytetyöni Uusi ote -koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin liittyen. Hyvin pian kuitenkin selvisi, että koulutuksen vaikuttavuuden arviointia olisi mahdotonta tehdä oman opiskeluni aikana. Lisäksi aihe olisi ollut laajuudeltaan ollut moninkertaisesti opinnäytetyön kokoinen ja siitä johtuen tavoitteeseen nähden sopimaton. Prosessin alkuvaiheilla kävi ilmi, että aihetta oli muokattava laajuudeltaan rajatummaksi. Aiheen valinta syntyi omista kiinnostuksen kohteistani kouluttajan roolia ja prosessikoulutusta kohtaan. Koin mielenkiintoiseksi tutkimuskohteeksi Uusi ote -koulutuksessa kouluttajina toimivien vertaiskouluttajien roolin tarkastelemisen. Tutkimukseen ja aihealueeseen tarttumista edesauttoi Rakennusliiton toiminnan tunteminen entuudestaan ja se myös helpotti rakentajien maailman, sekä liiton toimintarakenteen ymmärtämistä.

Opinnäytetyöni aiheen valinta ja sen rajaaminen tukivat tarkempien tutkimuskysymyksien asettelua. Tutkimuskysymysten löytyminen vaati ensin Uusi ote -koulutukseen perehtymistä ja koulutuksessa mukana olevien tapaamista. Yleiskuvan muotouduttua koulutuksesta ja sen laajuudesta, sekä sisällöistä oli mahdollista miettiä tarkempia tutkimuskysymyksiä. Oma kiinnostukseni koulutusohjaajien roolia ja vertaiskouluttamista kohtaan nosti lopulta esiin alustavia kysymyksiä, joiden pohjalta muodostin lopulliset

tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymyksien kiinnostavuuteen vaikutti myös ennakko-oletukseni tutkimustuloksista ja niiden hyödynnettävyydestä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan yllättymistä tai uuden oppimista pidetään tärkeänä. Ennakko-oletuksien ja tiedostaminen tutkimuksen esioletuksina on edellytys uuden oppimiselle. Tutkimuksen kuluessa on suotavaa, että tutkija tekee arvailuja analyysin tuloksista. (Eskola, Suoranta 2003, 20.)

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenäni opinnäytetyössäni on tutkia vastaako koulutusohjaajien rooli heihin kohdistettuja rooliodotuksia. Koetun ja odotetun roolin selvittämiseksi on verrattava koulutusohjaajien kokemaa roolia koulutukseen osallistuvien odotuksiin ja havaintoihin koulutusohjaajien roolista.

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastelen mitä ominaisuuksia kouluttajalta yleensä vaaditaan prosessikoulutuksessa. Ennakko-oletukseni on ollut, että koulutusohjaajien kokema ja osallistujien odottama rooli ei vastaa toisiaan. Oletukseni olen perustanut omien koulutusohjaajiin kohdistuvien rooliodotuksieni ja käsityksieni pohjalta.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä selvitän onko Uusi ote -koulutusmalli yleistettävissä muihin järjestöihin järjestötyypistä riippumatta. Tämä tutkimuskysymys on noussut esille opinnäytetyötäni prosessin edistyessä ja sitä voidaan oikeastaan pitää opinnäytetyötäni täydentävänä pohdintana. Ennakko-oletukseni on ollut, että Uusi ote -koulutus on yleistettävissä myös muihin järjestöihin. Mielestäni Uusi ote -koulutuksen kaltaiselle koulutukselle olisi tarvetta, niin ammattijärjestöissä, kuin muunkin tyyppisissä järjestöissä. Koulutusmallin yleistettävyydelle koin ennakko-oletuksessani esteenä koulutusmallin toteuttamisen vaatiman pitkäaikaisen sitoutumisen niin kouluttajien, kuin osallistujienkin osalta.

5 KUVAAUS TYÖN TOTEUTUKSESTA

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni menetelmällisiä lähtökohtia ja aineistoa, johon tutkimustulokseni perustan. Lisäksi luvun loppupuolella pohdin tutkimusetiikkaani, jonka näkyväksi tekeminen lisää opinnäytetyöni luotettavuutta.

5.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Olen toteuttanut opinnäytetyöni tutkimuksellisenä työnä, jonka tavoitteena on ollut tuottaa uutta tietoa prosessikoulutuksen ohjaajan roolista, sekä tarkastella Uusi ote -koulutuksessa koulutusohjaajina toimineiden roolia. Opinnäytteeni yhtenä tavoitteena on ollut myös herättää keskustelua vertaiskouluttajien hyödyntämisen mahdollisuuksista järjestökoulutuksessa. Opinnäytetyössäni toiminnallisina osuuksina ovat olleet osallistuva havainnointi ja kehittämisprojekti, joka on suunnannut opinnäytetyötäni.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus, jossa laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti näkyy keskusteleva ja pohdiskeleva tyyli. Laadullinen tutkimus koostuu ilmiänsuhtaan pääasiallisesti tekstistä ja tutkijan osallistuvuutta tutkittavien elämään voidaan pitää siinä keskeisenä tekijänä (Eskola, Suoranta 2003, 15–16). Osallistuvuus näkyy työssäni vahvasti ja olenkin kokenut sen aineiston tulkitsemisen ja keräämisen kannalta merkittävänä. Laadullisen tutkimukselle tyypillisenä piirteenä korostuvat opinnäytetyössäni myös omat tulkintani aineistosta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 152). Työssäni kokonaisvaltaisuus näkyy erilaisina aineistonkeruumenetelminä, joiden avulla olen tietoa kerännyt. Aineiston kokoamista luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa pidetään myös ominaisena laadulliselle tutkimukselle (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 155). Koulutuksen lähijaksojen yhteydessä keräämääni aineistoa voidaan pitää luonnollisessa ympäristössä kerättynä aineistona. Muita laadulliselle tutkimuksellisia tyypillisiä piirteitä

aineistonkeruussa ovat olleet esimerkiksi osallistuvan havainnoinnin ja ryhmähaastatteluiden käyttäminen (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 155). Kvalitatiivisen tutkimuksen määrittelyssä osallistuvaa havainnointia pidetään yhtenä tärkeänä tekijänä (Eskola, Suoranta 2003, 16).

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Opinnäytetyöni pääaineisto on kerätty Rakennusliiton Uusi ote -koulutuksen osallistujilta, koulutusohjaajilta ja vastuuopettajilta. Lisäksi aineistoa on kerätty Humanistisen ammattikorkeakoulun Järjestökehittäjä erikoistumisopinnojen opiskelijoilta. Uusi ote -koulutuksen osallistujat ja kyselyjen vastaajat edustavat aineistossani lukumäärältään suurinta joukkoa.

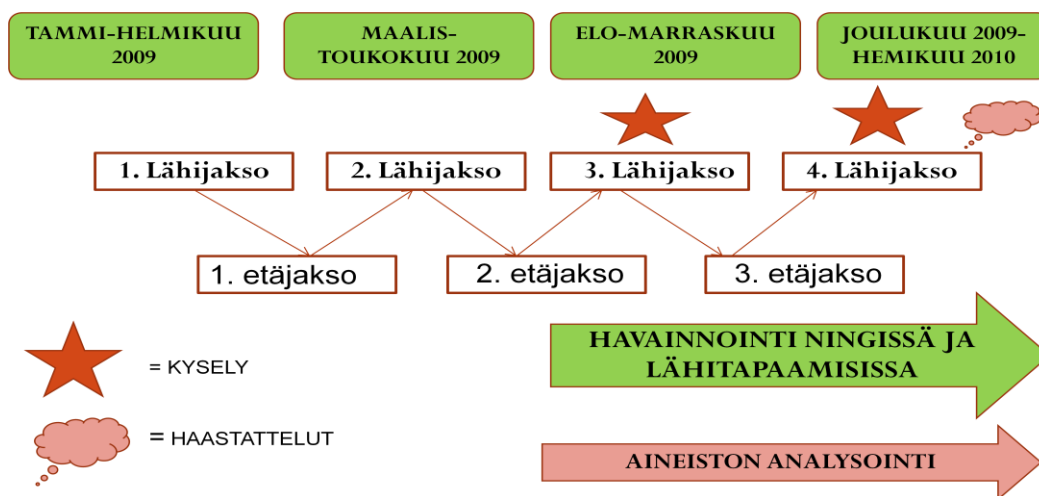
Koulutusohjaajia vuonna 2009 alkaneella koulutuskierroksella oli 14. Koulutusohjaajia voidaan pitää opinnäytetyöni kannalta laadultaan merkittävimpanä tutkimusjoukkona. Kaikki koulutusohjaajat ovat olleet tutkimukseni kohteena tavalla tai toisella. Koulutusohjaajina toimivien roolia olen tutkinut Ningin blogikirjoitusten, havainnoinnin, Edelfoi -kyselyiden ja haastatteluiden avulla. Haastateltaviksi koulutusohjaajista valikoituivat ne, jotka pääsivät osallistumaan järjestettyihin ryhmähaastatteluihin. Ryhmähaastatteluita järjestettiin kaksi ja niistä ilmoitettiin etukäteen haastateltaville. Yhteensä ryhmähaastatteluihin osallistui 11 koulutusohjaajaa.

Tutkimuksen kohderyhmien lähestyminen oli luontevaa ja helppoa, koska kohderyhmä oli tullut tutuksi lähitapaamisiin osallistumalla. Kohderyhmän lähestymistä helpotti myös omat aikaisemmat kokemukset Rakennusliiton jäsenien kanssa toimimisesta ja kouluttajien etukäteistuntemus.

5.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelminä opinnäytetyössäni käytin Edelfoi menetelmällä tehtyjä kyselylomakkeita, ryhmä- ja yksilöhaastatteluja, sekä osallistuvaa

havainnointia. Lisäksi hyödynsin valmiiksi Ning -verkkoympäristössä olemassa olleita aineistoja.



Kuvio 5. Aineiston keruun aikataulu. Kuvioon olen kuvannut aineiston keruun aikataulun suhteessa Uusi ote -koulutuksen prosessiin. Kuviosta on myös havainnollistettavissa opinnäytetyöprosessini aloituksen ajankohta, joka ajoittuu toisen ja kolmannen lähijakson välille.

Opinnäytetyöni aineistosta osa perustuu kahden eri kyselylomakkeen avulla keräämiini aineistoihin. Menetelmällisesti kyselyillä tarkoitetaan tutkimuskielessä haastatteluita ja tutkimuslomakkeita (Hirsjärvi ym. 2004, 172.) Opinnäytetyössäni tarkoitan kyselyillä kuitenkin ainoastaan kyselylomakkeiden avulla keräämääni aineistoa ja haastatteluiden avulla keräämääni aineiston esittelen omana osuutenaan. Ensimmäinen kyselylomakkeen avulla tehty kysely tehtiin syksyllä 2009 ja toinen kysely vuoden 2010 alussa. Edelfoi metodin avulla verkkoympäristöön rakennetut kyselyt oli suunnattu Rakennusliiton ammattiosastojen aktiiveille ja toimihenkilöille, jotka olivat osallistuneet Uusi ote -koulutukseen, sekä Uusi ote -koulutusohjaajille. Kyselyssä selvitettiin mitä vaikutuksia Uusi ote -koulutusprojektilla on ollut osastojen toimintaan. Lisäksi haluttiin selvittää koulutuksen vaikutuksia tiedottamiseen ja omaan henkilökohtaiseen osaamiseen. Jälkimmäisessä kyselyssä selvitettiin myös koulutusohjaajien roolia Uusi ote -koulutuksessa.

Edelfoi on verkko-ohjelmisto, joka on suunniteltu Delfoi-asiantuntijametodin käyttöön ja sitä on käytetty laajasti tulevaisuustutkimuksessa. Menetelmän avulla voidaan tutkia vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Edelfoi soveltuu teknologian kehityksen ennakointiin (teknologiaennusteet), koulutuksen tulevaisuuden hahmotukseen (sivistysbarometri) ja organisaatioiden päätöksenteon valmisteluun ja yhteisöjen oppimiseen. Edelfoita hyödyntäen on mahdollista suunnitella, toteuttaa, dokumentoida ja raportoida kyselyjä, selvityksiä, keskusteluja ja tutkimuksia. (Edelfoi 2010.)

Kyselyihin vastaaminen tapahtui pääsääntöisesti lähitapaamisten yhteydessä, jolloin vastaajilla oli käytössä tietokoneet ja koulutusohjaajien tuki, sekä aika varattuna kyselyyn vastaamiseksi. Haasteita vastaamiselle loivat vaihtelevat välineet, tilat ja taidot kyselyyn vastaamiseksi. Vastaamiseen vaikutti myös koulutusalueiden lähitapaamisten eriaikaisuus. Eriaikaisuus vaikutti vastaamiseen siten, että koulutusohjaajilla ei aina välttämättä ollut koulutusten aikana mahdollisuutta saada tukea teknisten ongelmien ratkaisemiseen, jotka ilmenivät kyselyn vastaamisen yhteydessä. Vastaaminen ei teknisistä ongelmista johtuen kaikilla alueilla onnistunut lähitapaamisten yhteydessä. Niille osallistujille joiden vastaaminen ei syystä tai toisesta onnistunut lähitapaamisten yhteydessä lähetettiin koulutuksen jälkeen sähköpostiin kyselyn linkki ja vastausohjeet. Mikäli vastauksia ei ensimmäisen lähetetyn viestin jälkeen ollut tullut riittävästi, niin lähetettiin heille uusi viesti sähköpostitse.

Toinen merkittävä aineistonkeruumenetelmä opinnäytetyössäni on ollut osallistuva havainnointi. Osallistuvalla havainnoinnilla tarkoitan koulutusohjaajien tapaamisissa, lähitapaamisissa ja verkkoympäristöissä mukana oloa. Roolini lähitapaamisissa on ollut passiivinen ja olen ollut enemmänkin sivustaseurailija, koska en ole halunnut vaikuttaa omalla toiminnallani lähitapaamisten kulkuun, enkä osallistujien toimintaan. Koulutusohjaajien tapaamisissa ja verkkoympäristöissä roolini on sen sijaan ollut aktiivinen. Aktiivisessa roolissa toimimisella olen halunnut saavuttaa syvempää koulutusohjaajien tuntemusta ja koulutusohjaajien roolin ymmärrystä. Aktiivisessa roolissa toimiminen on mahdollistanut vastavuoroisen keskustelun käymisen tutkimuksen kohderyhmän kanssa.

Opinnäytetyötä tehdessä päädyin käyttämään osallistuvan havainnoinnin menetelmää, koska halusin syventää ymmärrystäni tutkittavien toimintaympäristöstä. Minulle on ollut tärkeää ymmärtää mahdollisimman hyvin tutkittavien lähtökohtia ja toimintaympäristöä, jossa he toimivat. Tapaamisiin osallistumisen lisäksi olen seurannut koulutusohjaajien keskusteluja kouluttajien sosiaalisessa verkostossa Ningissä. Kouluttajien sosiaalisessa verkostossa koulutusohjaajat jakoivat kokemuksiaan lähitapaamisista ja pitivät yhteyttä vastuuopettajiin. Verkoston välityksellä koulutusohjaajilla oli siis mahdollisuus pyytää myös tukea vastuuopettajilta ja saada vastauksia mieltä askarruttaviin kysymyksiin. Havainnointi lähitapaamisissa ja Ningissä on rikastuttanut opinnäytetyöni tekoa ja ollut hyödyllistä, sekä tuonut ymmärrystä tutkittavien toimintaympäristöstä. Osallistuminen tapaamisiin on lisäksi syventänyt aiheen sisäistämistä ja motivoinut tutkimuksen teossa.

Osallistuva havainnointi vaatii tutkijalta objektiivisuutta ja kriittisyyttä. Omia uskomuksiaan, asenteitansa ja arvostuksiansa ei tulisi sekoittaa tutkimuskohteeseen. Tutkimusta tehdessä omien esioletuksien ja arvostuksien tunnistaminen auttaa tutkijaa olemaan objektiivinen. Tiedostamalla subjektiivisuutensa on tutkija itse asiassa objektiivinen. (Eskola, suoranta 2003, 17–18.) Objektiivisuus on vaatinut minulta omien ja muiden uskomuksien tiedostamista, sekä niiden syrjäyttämistä. Erityisen haasteellisena olen kokenut muiden Uusi ote -koulutuksessa mukana olevien tahojen uskomuksien ja ennakko-oletuksien vaikutuksien minimoimisen omassa tutkimustyössäni. Olen halunnut rakentaa omat mielipiteeni ja uskomukseni omien kokemuksieni ja havaintojeni pohjalta ilman, että muiden ennakko-oletukset vaikuttaisivat tulkintoihini.

Opinnäytetyöni aineiston keräämiseen käytin havainnoinnin ja kyselyiden lisäksi haastatteluita. Toteutin haastattelut ryhmä- ja yksilöhaastatteluina.

Yksilöhaastatteluiden avulla halusin saada tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa koulutuksen kehityskaaresta, pedagogisista ratkaisuista, sekä koulutuksen toteuttamisesta aina alku vaiheilta päätökseen asti. Kaipasin myös lisää tietoa kouluttajien ja koulutusohjaajien roolien välisistä suhteista.

Kouluttajien haastattelemiseen yksilöhaastatteluna päädyin, koska uskoin saavani heiltä siten objektiivista ja yksityiskohtaista tietoa.

Koulutusohjaajien haastatteluita voidaan pitää opinnäytetyöni aineiston kannalta varsin olennaisina ja merkittävänä. Koulutusohjaajia haastatteleamalla halusin kerätä tietoa heidän itse kokemastaan roolista ja heidän havaitsemista heihin kohdistetuista rooliodotuksista. Haastatteluiden välityksellä halusin myös saada tietoa koulutusohjaajien tärkeiksi kokemista kouluttajan ominaisuuksista. Haastatteluiden avulla halusin lisäksi kartoittaa koulutusohjaajien kokemuksia ohjaajana toimimisesta. Haastattelukysymykset rakensin koulutusohjaajien Ningissä kirjoittamien blogikirjoitusten, Uusi ote sloganeiden (2008), Uusi ote - kysely koulutukseen osallistuneille (2009) kyselyaineiston ja havainnoinnin pohjalta.

Päädyin toteuttamaan koulutusohjaajien haastattelun ryhmähaastatteluna, koska sen järjestäminen oli yksilöhaastatteluja helpompaa ja lisäksi uskoin ryhmähaastatteluissa syntyvän monipuolisempaa keskustelua ja ajatusten, sekä näkökulmien vaihtoa. Ryhmähaastatteluiden etuna voidaankin pitää sen nopeutta ja edullisuutta, verrattuna yksilöhaastatteluun (Hirsjärvi, Hurme 2001, 62). Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa vapaamuotoisena keskusteluna. Haastattelijä puhuu useille haastateltaville samanaikaisesti ja välillä suuntaa kysymyksiä ryhmän yksittäisille jäsenille. Osanottajat voivat kommentoida käsiteltäviä asioita kohtalaisen vapaasti ja siten tuottaa monipuolista tietoa tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 61.)

Haastateltavat kutsuin ensimmäiseen ryhmähaastatteluun sähköpostin välityksellä reilua viikkoa ennen suunniteltua haastattelun ajankohtaa. Haastattelun ajankohdaksi olin valinnut yhden alkuillan helmikuussa 2010 Rakennusliiton järjestämän koulutuksen yhteydessä, koska tiesin koulutukseen osallistuvan koulutusohjaajia. Toinen ryhmähaastattelu toteutettiin koulutusohjaajien tapaamisen yhteydessä maaliskuussa 2010. Molempien koulutusohjaajien haastatteluiden rakenne oli samanlainen ja teema oli koulutusohjaajien rooli, jota kartoitin erilaisten kysymyksien ja Uusi ote sloganeiden avulla. Haastattelutilanteessa johdattelin keskustelua kysymyksien

avulla ja kirjoitin ylös keskustelussa esille tulleet asiat omaan tutkimusvihkooni. Haastattelun istumajärjestys oli ensimmäisessä haastattelussa järjestetty ryhmäpöydän muotoon ja toisessa ympyrän muotoon.

Kolmas tekemäni ryhmähaastattelu, liittyi teemaan koulutusmallin yleistettävyyys ja haastateltavaksi valikoituivat järjestökehittäjien erikoistumisopintojen opiskelijat Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Järjestökehittäjien haastattelu toteutettiin heidän opintojensa yhteydessä, joten haastattelun koolle kutsuja oli minun sijastani heidän lehtorinsa. Haastattelua edelsi pitämäni Uusi ote -koulutuksen ja opinnäytetyöni esittely. Ennen varsinaista haastattelua kävin haastateltavien kanssa läpi mihin tulisin heitä haastattelemaan ja miten heidän tietonsa tulisivat opinnäytetyössäni näkymään. Olin valmistellut haastattelua varten joitakin kysymyksiä ja teemoja josta halusin kuulla haastateltavien mielipiteet. Haastattelutilannetta ennen järjestin tuolit ympyrän muotoon, jotta istumajärjestys tukisi vapaamuotoisen keskustelun syntymistä. Keskustelun annoin kulkea pääsääntöisesti hyvin vapaasti ja johdattelin sitä ainoastaan tarpeen tullen. Haastattelun kirjasin ylös paperille seuraten samalla keskustelun kulkua.

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi on ollut monivaiheista työtä, joka on ollut olennainen osa koko opinnäytetyöprosessia. Esittelen seuraavaksi aineistoa ja sen analysoinnin vaihteita hieman tarkemmin ja pohdin myös aineistoni kattavuutta.

Aineiston analysoinnin aloitin syyskuussa 2009 koulutusohjaajien Ning-verkkoympäristöön tuottamia blogikirjoituksia lukemalla. Lukiessani kirjoituksia poimin samanaikaisesti teksteistä mielestäni olennaisia ilmiöitä ja pohdintoja, joita hyödynsin myöhemmin haastattelukysymyksien tekemisessä. Blogikirjoitusten lukeminen toimi myös yhteytenä koulutusohjaajien maailmaan ja lähitapaamisiin, joihin en päässyt osallistumaan. Kirjoitukset antoivat tietoa koulutusohjaajien mielteistä ennen lähitapaamista, tapaamisten sujuvuudesta ja omista henkilökohtaisista onnistumisen tai epäonnistumisen kokemuksista.

Osallistumalla Uusi ote -koulutuksen lähijaksoille pääsin havainnoimaan osallistujien toimintaa ryhmässä ja koulutusohjaajien roolia, sekä koulutuksen kulkua. Osallistuvan havainnoinnin avulla keräsin aineistoa kirjoittamalla tekemiäni havaintojani ylös tutkimusvihkooni. Lukemalla toistamiseen pohdintojani ja oivalluksiani tutkimusvihosta olen käynyt havainnoinnin avulla keräämäni aineistoa läpi. Tutkimusvihkoon kerättyjen ajatuksien analysointi korostui opinnäytetyöni kirjoittamisprosessin yhteydessä. Koen, että omiin huomioihin ja pohdintoihin palaaminen on ollut tutkimusprosessin ja lopputuloksien kannalta tärkeää.

Haastatteluiden avulla keräämäni aineistoa kävin läpi heti haastatteluiden jälkeen ja opinnäytetyöni kirjoitusprosessin yhteydessä. Jäsentelemällä eri haastatteluiden aineistoa ja vertailemalla niitä toisiinsa, sekä muuhun aineistoon, muodostin tutkimustulokseni.

Opinnäytetyöni kannalta Edelfoi metodillani tekemien kyselyiden merkittävyys koostuu taustamuuttujien, koulutusohjaajien roolin ja koulutuksen yleistunnelman selvittämisestä. Kyselyiden tekemiselle varsinainen peruste ja tarve syntyivät Uusi ote -koulutuksesta tehtävästä vaikuttavuustutkimuksesta. Kyselyiden avulla saatiin kattavaa tietoa koulutukseen osallistuneista. Vastausprosentin oltua kiitettävä kertyi myös aineistoa, jonka ryhmitteleminen, käsitteleminen ja tulkitseminen vaativat lukuisia työtunteja. Haasteita kyselyn vastauksien analysoinnille on luonut myös aikataulu, mikä kyselyiden pitkän aukioloajan vaikutuksesta lyheni suunniteltua lyhyemmäksi.

Opinnäytetyöni aineisto on mielestäni kooltaan varsin laaja ja kattava. Työni yhtenä erityispiirteenä voidaankin mielestäni pitää laajaa aineistoa ja erilaisien aineistonkeruumenetelmien hyödyntämistä. Laaja aineisto ei kuitenkaan aina suoraan kerro laadukkaasta tutkimuksesta. Aineiston kokoa tärkeämpänä voidaan mielestäni pitää sitä onko aineisto tutkimuksen kannalta tarkoituksen mukaista. Aineistostani suurin osa on tutkimuskysymyksien kannalta varsin olennaista ja ilman kerättyä aineistoa ei tutkimuskysymyksiin olisi ollut mahdollisuutta löytää vastauksia. Tutkimustuloksien kannalta aineistostani

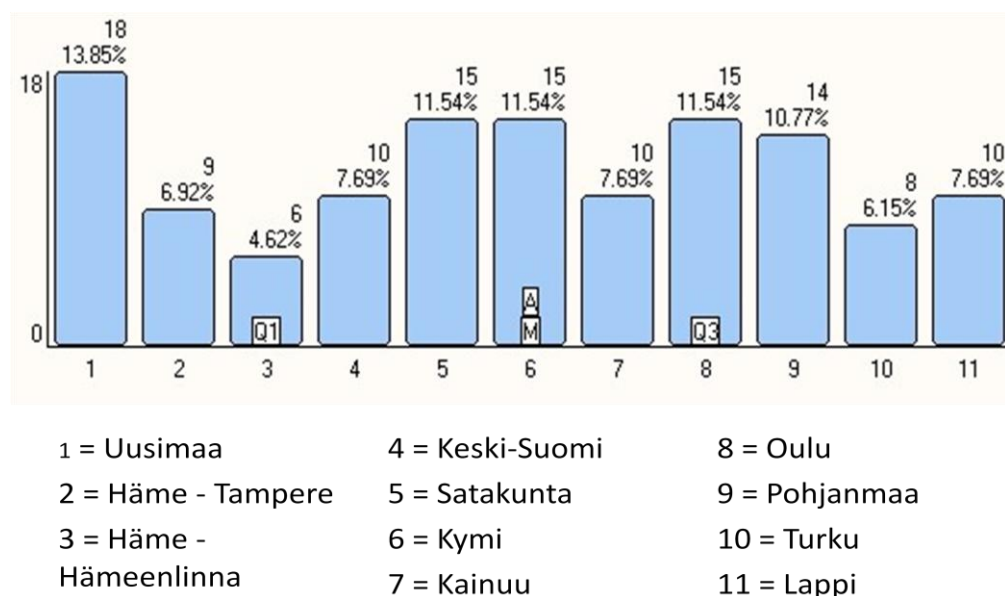
vähiten merkittävänä voidaan pitää Uusi ote -kyselyä koulutukseen osallistuneille (2009). Olen kuitenkin halunnut käyttää kyselyä yhtenä aineistona opinnäytetyössäni, koska kyselyn avulla on saatu arvokasta tietoa yleisesti Uusi ote -koulutuksesta ja osallistujista. Kyselyn avulla selvitettiin esimerkiksi koulutuksen vaikutuksia osallistujien omalla henkilökohtaisella osaamisella, osaston tiedottamisella ja koulutuksen tarpeellisuudella. Pidän tärkeänä sitä, että opinnäytetyöni lukijalla on mahdollisuus saada ymmärrys siitä mitä Uusi ote -koulutukseen osallistui. Koen, että lukija voi siten ymmärtää paremmin myös koulutusohjaajien roolia.

Seuraavaksi esittelen tekemiäni kyselyitä ja vastaajien taustoja. Olen halunnut esitellä kyselyyn vastanneiden taustamuuttujia tässä yhteydessä, koska ne antavat kattavan kuvan siitä mitä ovat Uusi ote -koulutuksen osallistujat. Ensimmäiseen kyselyyn eli Uusi ote -kysely koulutukseen osallistujille (2009) vastaajia oli 130 ja toiseen kyselyyn Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistujille (2010) vastasi 112 vastaajaa. Koulutukseen osallistui kaiken kaikkiaan noin 165 henkilöä ja 14 koulutusohjaajaa, joten vastaajien määrää voidaan pitää kohtalaisen suurena joukkona suhteessa koulutukseen osallistuneiden kokonaismäärään.

Sytä jälkimmäisenä tehdyn kyselyn alemmalla vastausprosentille voidaan arvella olevan erilaisia. Olosuhteet kyselyiden täyttämiseen olivat erilaiset, vaikka tarkoituksen oli, että molemmat kyselyt täytettäisiin lähitapaamisten aikana. Lähitapaamisia pidettiin alueilla eri aikaan ja joillakin alueilla lähitapaamiset, joiden aikana kysely oli tarkoitus täyttää, oli ehditty pitää ennen kyselyn valmistumista. Kyselyn täyttäminen muutoin, kun lähitapaamisten yhteydessä tuotti vastaajille haasteita. Vaihtelevat taidot vastaajien atk-taidoissa, osallistujien tavoitettavuus ja tarvittavien välineiden puuttumisen voidaan arvella vaikuttaneen vastausprosenttiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui Edelfoi verkkoympäristöön luotuun kyselylomakkeeseen vastaamalla. Vastaaminen vaati tietokoneen lisäksi toimivaa nettiyhteyttä ja vastaajien rekisteröitymistä Edelfoi palveluun. Vastaajien tavoitettavuuteen puolestaan vaikutti se, että kaikkien koulutukseen osallistuneiden yhteystietoja ei ole ollut saatavilla. Yhteystietojen puuttuminen aiheutti sen, että tietoa kyselyyn

vastaamisesta ei ole saatu kaikille osallistujille. Niille joiden yhteystiedot olivat tiedossa, lähetettiin Moodle ympäristön kautta sähköpostiviestejä.

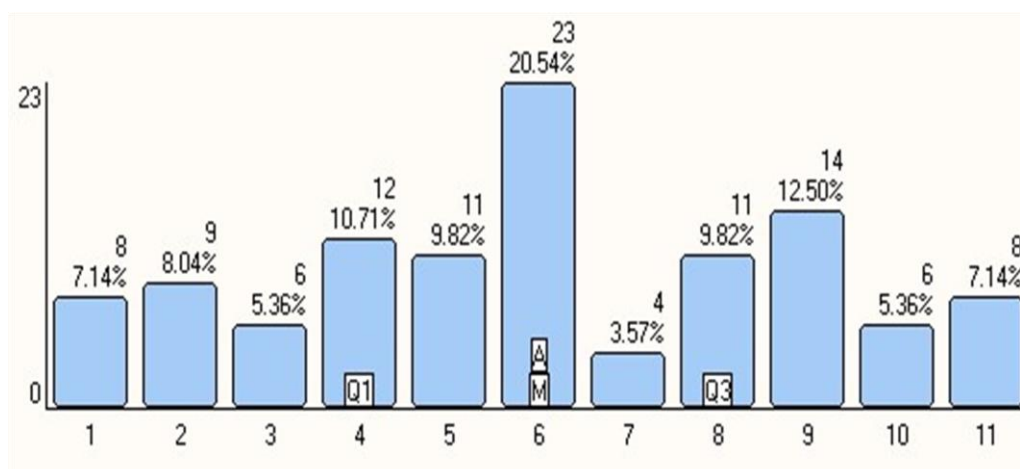
Uusi ote -kysely koulutukseen osallistujille (2009) ja Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistujille (2010) kyselyissä vastaajien taustatekijöitä selvitettiin ikää, koulutusalueetta, sukupuolta, ammattiosasto asemaa ja roolia Uusi ote -koulutuksessa kysymällä. Esittelen seuraavaksi vastaajien taustatekijöitä ja apunani käytän kuviota, joihin on kuvattu taustatekijöiden jakautuminen pylväsdiagrammein. Kuviosta on nähtävissä vastausprosentit suhteessa kokonaislukuun ja yksittäisten vastausten määrä. Ensimmäisenä kyselyssä kysyttiin vastaajien koulutusalueetta.



Kuvio 6. Vastaajien koulutusalue (Uusi ote -kysely koulutukseen osallistuneille 2009). Vastaajia kyselyssä oli yhteensä 130.

Ensimmäisessä kyselyssä eniten vastaajia on ollut Uudeltamaalta ja heikoiten on vastattu Häme-Hämeenlinnan alueelta. Hämeenlinnan alhaista vastausprosenttia voi osaltaan selittää se, että koulutukseen on osallistunut kaiken kaikkiaan alueelta vähemmän aktiiveja. Toisena perusteena voidaan pitää sitä, että alueen koulutusohjaajat toimivat koulutusohjaajina myös Häme-

Tampereen alueella ja heidän vastauksensa voidaan olettaa kirjautuneen Häme-Tampereen alueelle.



1 = Uusimaa

2 = Häme - Tampere

3 = Häme -
Hämeenlinna

4 = Keski-Suomi

5 = Satakunta

6 = Kymi

7 = Kainuu

8 = Oulu

9 = Pohjanmaa

10 = Turku

11 = Lappi

Kuvio 7. Koulutusalue (Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistuneille 2010). Vastaaajia yhteensä 112.

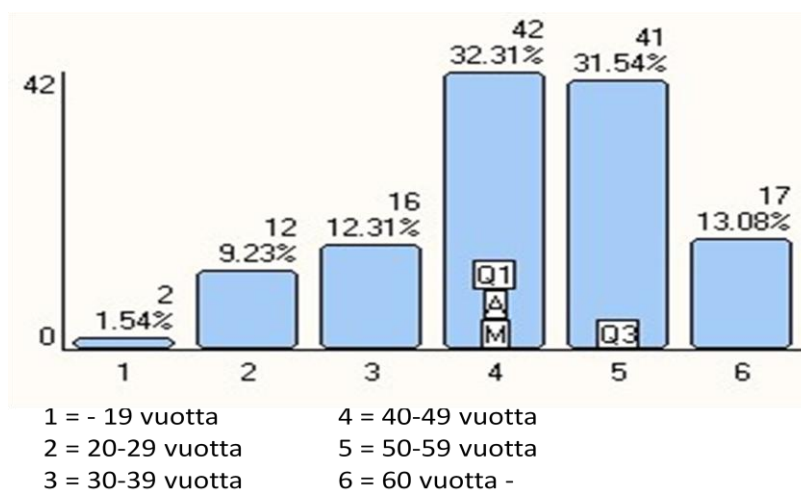
Alueellisia vastausprosentteja tarkastellessa kuviosta esille nousee erityisesti kaksi aluetta Kymi ja Kainuu. Kymissä vastaaajia on ollut 23, kun ensimmäisessä kyselyssä niitä oli 15. Suurempaa vastaajien määrää voidaan osaltaan selittää sillä, että Kymin alueella kyselyyn vastattiin jälkimmäisessä kyselyssä poikkeuksellisesti paperilla. Kainuun alhaista vastaajien määrää puolestaan selittää se, että loppukyselyyn ei vastattu lähitapaamisen yhteydessä, koska lähitapaaminen oli jo ehditty pitää ennen kyselyn valmistumista, eikä kaikkia osallistujia saatu tavoitettua jälkikäteen.

Kuvioista 6 ja 7 on nähtävissä alueelliset erot kyselyyn vastaamisessa. Yleisenä huomiona kuvioita tarkastellessa voidaan todeta, että vastaajien määrän vähentyminen jälkimmäisessä kyselyssä näkyy myös alueiden vastauksissa. Jälkimmäiseen kyselyyn on lukuun ottamatta Kymin, Hämeen ja Pohjanmaan aluetta vastattu heikommin. Hämeen molemmilla alueilla ja Pohjanmaan

alueella loppukyselyssä vastaajia oli saman verran, kuin ensimmäisessäkin kyselyssä.

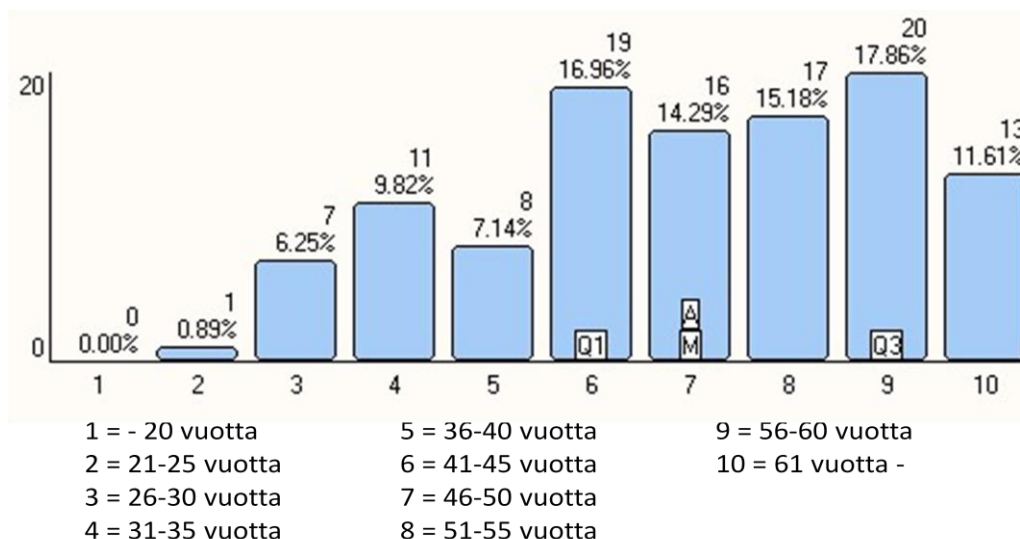
Toisena taustakysymyksenä kysyttiin vastaajien sukupuolta. Kyselyihin vastanneiden välillä ei ollut eroa ensimmäisen ja toisen kyselyn välillä. Kyselyiden vastaajista 10 % oli naisia ja 90 % miehiä. Rakennusliiton jäsenistä naisia on 6,5 % ja miehiä 93,5 %. Kyselyyn vastasi siis suhteellisesti enemmän naisia, kuin Rakennusliitossa on naisjäseniä.

Kolmantena taustatekijänä selvitettiin vastaajien ikää. Vastaajien ikää kysymällä on vastauksista mahdollista erotella eri ikäryhmiä ja analysoida miten kukin ikäryhmä on kysymyksiin vastannut.



Kuvio 8. Vastaajien ikä (Uusi ote -kysely koulutukseen osallistuneille 2009).

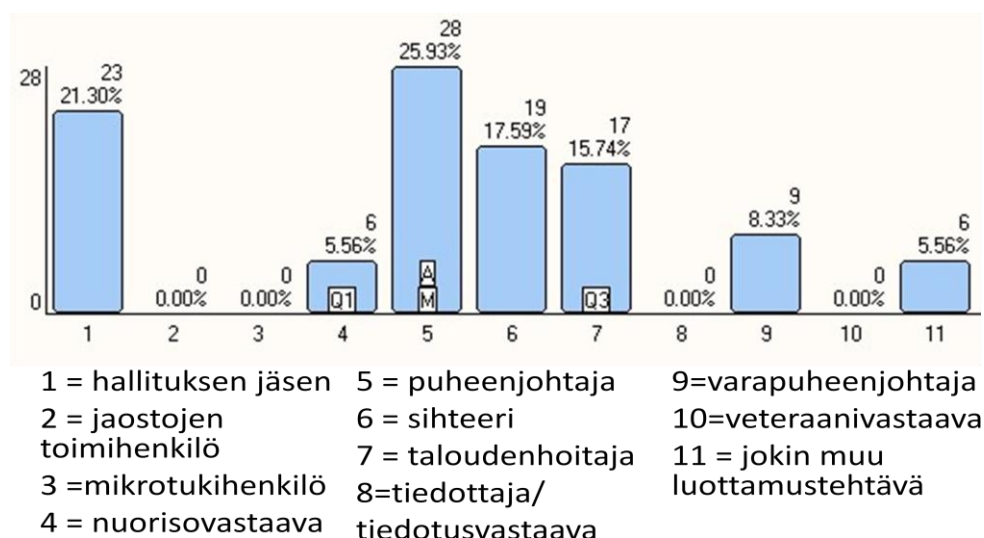
Ensimmäisessä kyselyssä vastaajien ikää kysyttiin kuuden eri ikäryhmän avulla. Kyselyn vastauksia analysoitaessa ilmeni vaikeuksia ikäryhmien muodostamisessa. Ikäryhmien vertailun kannalta erityisesti nuorten vastaajien vastauksia olisi haluttu tarkastella erikseen. Rakennusliiton nuoriksi jäseniksi lasketaan kaikki alle 35-vuotiaat liiton jäsenet. Kyselyssä vastausvaihtoehdot oli annettu aina kymmenen vuoden välein, joten alle 35-vuotiaiden vastaajien määrää ei vastauksista ollut mahdollista erotella. Toisessa kyselyssä vastausvaihtoehtoja lisättiin, jotta ikäryhmien vertailu suhteessa liiton jäseniin olisi helpompaa.



Kuvio 9. Vastaajien ikä (Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistuneille 2010).

Ensimmäisessä ja toisessa kyselyssä vastaajien iät ovat jakautuneet samalla tavalla. Ensimmäisessä kyselyssä 64 % ilmoitti iäkseen 40-59 ja toisessa kyselyssä vastaajista 64 % ilmoitti iäkseen 41-60-vuotta. Myös alle 40-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden vastaajien osuus oli kyselyissä edellä kuvatuskaltaisen.

Neljäntenä taustatekijänä selvitettiin vastaajien asemaa ammattiosastossa. Uusi ote -kyselyyn koulutukseen osallistujille (2009) perusteella vastaajien asema ammattiosastossa on 44 %:lla osaston hallituksen jäsenyys, 14 % puheenjohtajuus, 11 % sihteeri, 10 % taloudenhoitaja ja 5 % varapuheenjohtaja. Vastaajilla oli myös mahdollisuus valita toimivansa useammassa luottamustehtävässä ja vaihtoehtoja lueteltujen lisäksi olivat jaostojen toimihenkilö, mikrotukihenkilö, nuorisovastaava, tiedottaja/tiedotusvastaava, veteraanivastaava, jokin muu luottamustehtävä ja ei tehtävää hallituksessa. Useamman vastausvaihtoehdon vastausmahdollisuus on otettava huomioon vastauksia tulkitessa.



Kuvio 10. Asema ammattiosastossa (Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistuneille 2010).

Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistujille (2010) perusteella vastaajien asemaa ammattiosastossa on helpompi tulkita, sillä vastaajat pystyivät valitsemaan vastausvaihtoehdoista yhden ensisijaisen. Annetut vastausvaihtoehdot olivat samat, kuin aiemmassa kyselyssä. Vastauksien jakautuminen on nähtävissä kuviosta 8. Jälkimmäisessä kyselyssä 25 % vastaajista ilmoittaa asemakseen puheenjohtajuuden, mikä on 11 % enemmän, kuin ensimmäisessä kyselyssä. Osaston sihteeriksi ja taloudenhoitajaksi itsensä ilmoittaneiden määrä oli lisääntynyt 6 %.

Viidentenä taustatekijänä kysyttiin vastaajien ensisijaista roolia rooli Uusi ote -koulutuksessa. Ensimmäisessä kyselyssä ensisijaiseksi roolikseen koulutuksessa 113 ilmoitti oppilaan roolin, 13 koulutusohjaajan, 2 aluetoimisijan ja 2 muun roolin. Jälkimmäisessä kyselyssä 105 vastasi ensisijaiseksi roolikseen oppilaan roolin, 6 koulutusohjaajan ja yksi vastasi muun. Vastaukset olivat oletettavia ja ainoana yllätyksenä voidaan pitää koulutusohjaajien vähäistä vastausprosenttia toisessa kyselyssä. Syynä vähäiselle vastausprosentille voi olla oletus kyselyn koskeneen ainoastaan osallistujia.

5.5 Tutkimuksen etiikka

Tutkimuksen teon eettisyys tulisi huomioida tietoisesti aiheen valinnassa, tutkimuksen kohderyhmän kohtelussa ja epärehellisyyden välttämisessä tutkimuksen teossa. Eettisten näkökulmien huomioiminen tutkimuksen teossa on vaativa tehtävä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 26–28.) Opinnäytetyötä tehdessäni ja aineistoa kerätessäni olen yrittänyt noudattaa mahdollisimman hyvää tutkimusetiikkaa. Käytännössä se on tarkoittanut esimerkiksi tietoisuutta omista ennakko-olettamuksistani ja niiden mahdollisista vaikutuksista työlleni. Lisähaastetta työskentelyyni on tuonut muiden ihmisten ennakko-olettamukset, joiden en ole halunnut antaa vaikuttaa omiin johtopäätöksiini. Muiden muodostamien ennakko-olettamuksien tiedostaminen ja huomiotta jättäminen on vaatinut minulta tietoisesta työskentelystä. Tietoisesta työskentelystä huolimatta on minun tutkijana myönnettävä, että niin omat, kuin muidenkin ennakko-olettamukset ovat saattaneet vaikuttaa tutkimukseni etenemiseen ja tutkimustuloksiin.

Tutkimusetiikkaa olen miettinyt lisäksi tutkimuksen kohderyhmän kohdalla ja etenkin haastatteluiden yhteydessä. Hyvää tutkimusetiikkaa haastatteluissa puoltaa se, että haastateltavat tiesivät mihin heitä haastatellaan ja mihin haastattelusta saatavaa materiaalia tullaan käyttämään. Lisäksi olin muotoillut haastattelukysymykset kohderyhmää ajatellen sopivaan muotoon ja määrittelin vielä haastattelun yhteydessä käyttämäni käsitteet, jotta kaikilla haastateltavilla olisi niistä mahdollisimman sama ymmärrys. Sovin haastateltavien kanssa myös siitä, että ryhmähaastattelussa esille nousseita keskusteluja käsitellään opinnäytteessä ryhmäkeskustelun tuotoksina, eikä yksittäisten ihmisten sanomina.

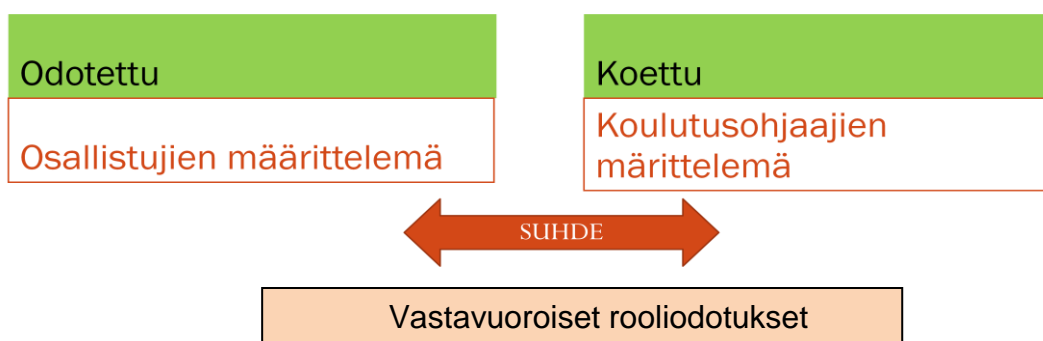
Havainnoinnin etiikasta puolestaan kertoo se, että osallistuessani Uusi ote -koulutuksen lähitapaamisiin kerroin aina minkä takia olen paikalla ja kysyin etukäteen luvan osallistumiseen koulutusohjaajilta ja koulutuksen alussa myös osallistujilta. Havainnoidessani olin avoimesti mukana koulutuksessa, mutta yritin samalla pysytellä sivussa varsinaisesta toiminnasta. Tutkijana minun on

kuitenkin aineistoa analysoitaessa huomioitava ja tiedostettava läsnäoloni mahdolliset vaikutukset tutkittavien käyttäytymiselle.

6 KOULUTUSOHJAAJIEN ROOLI UUSI OTE -KOULUTUKSESSA

Tässä luvussa käsittelen pääasiallisesti koulutusohjaajien roolia Uusi ote -koulutuksessa. Koulutusohjaajien roolia tarkastelen rooli-odotuksien ja koettujen roolien kautta, vertailemalla myös niiden välisiä suhteita. Tutkimustulokset muodostan pääasiassa aineistoni pohjalta ja täydennän niitä tarvittaessa tietoperustaan vertaamalla. Rooli-odotukset ja koetut roolit muodostan puhtaasti aineistoni pohjalta. Koetulla roolilla tarkoitan tässä työssä koulutusohjaajien itse kokemaan roolia ja odotetulla puolestaan osallistujien kokemuksia, rooli-odotuksia ja havaintoja.

Kuviossa 11 olen kuvannut odotetun ja koetun roolin välisiä suhteita. Kuvioista on nähtävissä myös rooli-odotuksien välinen suhde ja vastavuoroisuus, jota käsittelen myöhemmin tässä luvussa.



Kuvio 11. Odotettu ja koettu rooli.

Ryhmän perustehtävä määrittää ryhmän ohjaajan roolia suhteessa ryhmään. Ohjaajan tehtävänä on johtaa toimintaa ja auttaa ryhmää perustehtävän toteuttamisessa. Koulutusryhmissä tavoitteena on tavallisesti tietojen ja taitojen siirtäminen tai kehittäminen. Tällöin ryhmädynamiikan hoitoa ei välttämättä

pidetä yhtä tärkeänä, kuin kouluttamistaitoa. Ryhmäymmärrys voi sen sijaan auttaa ohjaajaa ryhmän johtamistyössä. (Nieminen 2000, 67.)

6.1 Koulutusohjaajien kokema rooli Uusi ote -koulutuksessa

Koulutusohjaajan roolilla tarkoitetaan tässä alaluvussa sitä, minkälaiseksi koulutusohjaaja on kokenut roolinsa koulutuksessa. Koulutusohjaajien kokeman roolin olen muodostanut haastatteluiden, havainnoinnin ja blogikirjoitusten pohjalta. Olen yhdistänyt tähän yhteyteen myös tietoperustaa syventääkseni koulutusohjaajan roolin käsittelyä.

Koulutusohjaajien ryhmähaastatteluissa jaettiin jokaiselle haastateltavalle koulutusohjaajien roolia koskevat Uusi ote sloganit, jotka oli kerätty KSL:n opintopäivillä marraskuussa 2008. Haastateltavat saivat ensin hetken aikaa tutustua sloganeihin, jonka jälkeen he saivat vapaasti kommentoida niistä haluamiaan. Koulutusohjaajien ryhmähaastattelussa 1 ja 2 (2010) haastateltavat pitivät kaikkia sloganeita paikkansapitävinä.

Uusi ote sloganit (2008)

- Ohjaajat eivät anna valmiita vastauksia
- Ei riitä, että ohjaajat osaavat esim. Moodlen käytön, vaan myös osallistujien tulee osata se
- Osaston on itse osattava uudistua, ei riitä, että ohjaaja osaa
- Ohjaaja auttaa valitsemaan mahdolliset tavat toimia
- Oppiminen on pääasia- ei opettaminen
- Opitaan oppijoiden tavoitteiden mukaan, ei ohjaajan
- Kehityshankkeet etenevät osastojen halujen suuntaan ei ohjaajan
- Ohjaajalla vahva rooli, jotta ohjattava ymmärtää mihin sitoutuu

Ohjaajan vahvaa roolia pidettiin tärkeänä, jotta ohjattavat ymmärtävät mihin ovat sitoutuneet. Jos osallistujat eivät ymmärrä mihin ovat sitoutuneet voi ohjaaja joutua ottamaan heihin yhteyttä puhelimitse ja sähköpostilla.

(Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 2010.) Mielekkään ryhmätyöskentelyn yhtenä lähtökohtana voidaan pitää ryhmän tavoitetietoisuutta. Tietoisuus perustehtävästä ja tavoitteista auttaa motivoitumisessa ja keskinäisessä työnjaossa. (Niemistö, 2000, 37.)

Opiskelumotivaation kannalta on tärkeää, että oppija ymmärtää miksi tiettyjä asioita opiskellaan ja mihin niillä pyritään. Omien tavoitteiden ja ongelmien asettelulla voidaan ohjata oppijan tiedonhakua, opiskelua ja tiedon käsittelyä. (Koli 2002, 14.) Ryhmän tavoitetietoisuus ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että ryhmä toimisi tavoitteen toteutumisen eteen, ohjaajan kuuluu huolehtia ryhmän toiminnan suuntaamisesta (Niemistö, 2000, 38). Koulutusohjaajien rooliin voidaankin katsoa kuuluvan yhtenä osana osallistujien perehdyttäminen käsiteltävään aiheeseen. Koulutusohjaajat kokivatkin haastatteluissa 1 ja 2 (2010) oman roolinsa motivoijina tärkeänä etenkin koulutuksen alkuvaiheilla. Koulutuksen alkuvaiheilla ohjaajan roolin katsottiin olevan merkittävä myös osallistujien sitouttamisessa koulutusprosessiin.

Motivaatiolla tarkoitetaan tavoitteellisen toiminnan käynnistäviä prosesseja ja kokonaisvaltaista tiettyyn tilanteeseen liittyvää psyykkistä tilaa, joka vaikuttaa ihmisen toiminnan vireyteen ja energian suuntaamiseen. Motivaatioon vaikuttavat ihmisen motiivit, jotka voivat olla toisiaan tukevia tai keskenään kilpailevia. Motiivit voivat olla tietoisia tai tiedostamattomia. Opettajan kannalta on tärkeää tiedostaa tiedostamattomien motiivien olemassaolo ja vaikutukset käyttäytymiselle. Motivaatioon vaikuttaa motiivien lisäksi yksilön asenteet, arvot, uskomukset ja elämänkatsomus. (Vuorinen 2005, 12, 15-16.)

Koulutusohjaajat pitivät haastatteluissa tärkeänä ohjaajan pidättäytymistä antamasta osallistujille valmiita vastauksia tärkeänä asiana. Valmiita vastauksia ei myöskään koettu voivan antaa, koska sellaisia ei koettu olevan olemassa. Koulutusohjaajat näkivät, että osastot tietävät parhaiten itse omat tarpeensa. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010.) Opinnäytetyön toisessa luvussa pedagogisien suuntauksien yhteydessä korostettiin ohjaajan roolia prosessoinnin ohjaajana. Samassa yhteydessä nostettiin esille työskentelymuotojen ja käytettävien menetelmien merkitys oppimisprosessin

muotoutumisessa. Valmiiden vastauksien antamisen sijaan yhtenä menetelmänä voidaan pitää keskustelevaa oppimistapaa, jossa ohjaajan tehtävä ei ole antaa valmiita vastuksia vaan kuunnella ja esittää kysymyksiä. Olennaista on ohjata opiskelijaa ajattelemaan itse ja muotoilemaan omia ajatuksiaan. Ohjaajalle keskusteleavan oppimisryhmän ohjaaminen asettaa haasteen olla opettamatta. Ohjaajan tehtäväksi jää oppimistilanteessa puitteiden luominen tehtävän asettamisella ja kysymyksen esittämisellä. (Laine, Malinen 2009, 30)

Kehittämishankkeiden etenemistä osastojen haluamaan suuntaan pidettiin erityisen tärkeänä, mutta ohjaajan rooli nähtiin niiden asettamisessa merkittävänä. Koulutusohjaajat kokivat, että heidän roolinsa oli kehittämishankkeiden suuntaamisessa ja oikeanlaisten toimintatapojen löytämisessä tärkeä. Osastoista osan olisi ilman ohjausta koettu lähtevän kehittämistyössään väärään suuntaan. Osastot eivät myöskään aina aluksi nähneet omia kehitystarpeitaan, vaan kokivat esimerkiksi toimintansa olevan koulutukseen lähdettyä riittävällä tasolla. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010.)

Koulutusohjaajien rooliin kuului aiemmin mainittujen lisäksi haastateltavien mielestä osallistujien rohkaiseminen. Keskusteluiden ylläpitäminen ja virittäminen kuuluvat ohjaajan tehtäviin. Osallistujia tavoitteista muistuttamista pidettiin haastatteluissa tärkeänä. Alueellisia eroja oli siinä, kuinka usein osallistujiin pidettiin yhteyttä. Koulutusohjaajat eivät kokeneet yhteydenpitämistä lähitapaamisten välillä osallistujiin kuuluvan heidän roolinsa. Yhteydenpitämistä ei kuitenkaan nähty huonona asiana, vaan pikemminkin hyvänä, mutta kovin työläänä. Osallistujille tulee koulutusohjaajien mielestä myös jakaa vastuuta ja siksi koulutusohjaajat eivät kokeneet voivansa olla yksistään vastuussa yhteydenpidosta. Mikäli osallistujat etäjaksojen aikana pyytävä koulutusohjaajilta apua, tulee sitä silloin koulutusohjaajien mielestä tarjota. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010.)

Opettajan rooli ilmapiirin luomisessa on merkittävä. Ilmapiiriin vaikutetaan käyttäytymissäännöillä, jotka opettaja luo tai ainakin ohjaa niiden

muodostumista. Omalla käyttäytymisellään opettaja voi vaikuttaa ryhmän tunneilmastoon. (Vuorinen 2005,31.) Muodostumisvaiheessa ohjaajan tehtävänä on turvallisen ja mukavan ilmapiirin rakentaminen, ryhmän jäsenten tutustuttaminen toisiinsa ja perustehtävän selkeyttäminen. (Niemistö 2000, 179) Turvallisuutta pidetään toimivan vuorovaikutuksen perusedellytyksenä. Turvallisuudesta kertoo se, että epäonnistumista ja osaamattomuutta ei koeta pelottavina. (Vuorinen 2005, 31.)

Koulutusohjaajien rooli ilmapiirin luomisessa nähtiin myös molemmissa koulutusohjaajien ryhmähaastatteluissa haastatteluissa merkittävänä. Koulutuksen alkuvaiheilla ja erityisesti ensimmäisessä tapaamisessa jännityksen laukaisu ja leikinlasku kuuluvat ohjaajan tehtäviin. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010.) Oppimisympäristön ilmapiiri vaikuttaa mahdollisuuksiin oppia. Oppimisen mahdollisuuksia lisää turvallinen oppimisympäristö, jossa on mahdollisuuksia ottaa riskejä ja kyseenalaistaa omaa, sekä toisten ajattelua. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 65.)

Kuten jo aikaisemmin on tullut esille, voidaan ohjaajaan rooliin katsoa kuuluvan luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin luominen. Luottamus on perustana muutosprosessiin tähtäävälle aikuiskoulutukselle. Koulutuksen aikaiset tapahtumat kuuluvat vain ryhmän sisälle, ainoastaan omista kokemuksistaan voi puhua. Ohjaaja voi kasvattaa ryhmäläisten luottamusta pitämällä lupauksensa ja uskomalla opiskelijoiden asiantuntijuuteen heidän omassa elämässään. (Petäjä ja Koponen 2002, 29.) Luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin luomisessa ohjaajan rooli on tärkeä, eikä sen merkitystä ei voida siis sivuuttaa myöskään Uusi ote -koulutuksessa.

Koulutusohjaajien ryhmähaastattelussa 1 ja 2 (2010) kysyttiin myös oman motivaation vaikutuksia ohjaajana toimimiselle. Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että pitää olla motivaatio ja halu ohjaajan rooliin. Haastatteluissa nousi esiin, että myös usko koulutukseen ja sen merkitykseen osastojen kehityksen kannalta on tärkeää. Ohjaajan roolin ottamista kysyttiin koulutusohjaajien haastattelussa 1 ja 2 (2010) yhtenä kysymyksenä. Haastatteluiden perusteella koulutusohjaajat eivät kokeneet vaikeana asettua ohjaajan rooliin. Syitä rooliin

asettumisen helppoudelle kerrottiin olevan oman roolin kokeminen ennemminkin tasavertaisena, kuin ohjaajana. Koulutuksen alussa roolin ottamisen kerrottiin ensin jännittäneen ja olleen hieman vaikeampaa, kuin myöhemmissä koulutuksen vaiheissa.

Opettajan rooli vaikuttaa myös ryhmässä esiin tuleviin rooleihin. Tasavertainen opettaja houkuttelee esiin yhteistyöhaluisia ja toisiaan kunnioittavia opiskelijoita. (Vuorinen 2005, 33.) Vertaiskouluttajat ovat varmastikin luonnostaan tasavertaisemmassa suhteessa koulutuksen osallistujiin ja siten omalla roolillaan tukevat esimerkiksi osallistujien yhteistyöhalukkuutta.

6.2 Osallistujien rooliodotukset

Koulutusohjaajien roolia tarkastellaan tässä luvussa rooliodotuksien kautta. Rooliodotuksilla tarkoitetaan niitä ominaisuuksia, joita osallistujat odottavat koulutusohjaajilta. Osallistujien rooliodotuksia on kartoitettu esittämällä neljä erilaista väittämää loppukyselyssä (2010) liittyen koulutusohjaajien rooliin Uusi ote -koulutuksessa osallistujille. Kyselyyn vastasi myös kuusi koulutusohjaaja, joiden antamia vastauksia ei ole eroteltu seuraavaksi esiteltävistä tuloksista ja tämä on otettava huomioon vastauksia tulkittaessa. Annettujen vastauksien prosenttiosuudet on seuraavassa pyöristetty lähimpään kokonaislukuun.

Uusi ote -koulutuksen osallistujille loppukyselyssä (2010) ensimmäisenä koulutusohjaajien roolia kartoittavassa väittämässä vastaajilta kysyttiin, näkevätkö he koulutusohjaajat opettajina vain ennemminkin innostajina. Innostajina heidät näki 28 % vastaajista ja 45 % vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä, että koulutusohjaajat ovat innostajia, eivätkä opettajia. Yhteensä 17 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä. Ei samaa, eikä eri mieltä oli 10 % vastaajista. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että koulutusohjaajia ei nähty niinkään opettajan roolissa, vaan pikemminkin innostajina.

Toisessa väittämässä kysyttiin vaatiiko kehittämiskohteiden löytäminen ja nimeäminen koulutusohjaajien apua. Vastaajista 15 % oli sitä mieltä, että

kehittämiskohteiden nimeäminen vaatii koulutusohjaajien apua ja 64 % oli asiasta osittain samaa mieltä. Täysin erimieltä tai osittain erimieltä oli 14 % vastaajista. Ei samaa, eikä eri mieltä oli 6 % vastaajista. Valtaosa vastaajista oli siis sitä mieltä, että koulutusohjaajien rooli kehittämiskohteiden nimeämisessä ja löytämisessä on merkittävä.

Kolmas väittämä oli, että koulutusohjaajien innostavuus sai käymään tapaamisissa, vaikka vähän sairaanakin. Täysin samaa mieltä oli 22 % vastaajista ja osittain samaa mieltäkin oli 51 %. Vastaajista 11 % oli osittain tai täysin erimieltä ja 16 % ei ollut samaa, eikä eri mieltä. Koulutusohjaajien innostavuuden voidaan katsoa siis olleen yksi suuri syy koulutuksiin tulemisille. Innostavuutta vaadittiin havaintojeni mukaan myös silloin, kun osallistujat eivät heti tapaamisen aluksi olleet päässeet päivän teemaan kiinni. Koulutusohjaajien rooliin kuului innostaa osallistujia lähitapaamisten yhteydessä.

Neljäs väittämä oli, että koulutusohjaajien rooliin kuuluu ylläpitää yhteyttä koulutuksen osallistujiin. Vastaajista 31 % oli sitä mieltä, että kuuluu ja osittain samaa mieltä asiasta oli 53 %. Osittain eri mieltä oli 7 % ja 9 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Huomionarvoista on, että täysin erimieltä asiasta ei ollut yksikään vastaaja. Vastauksista päätellen osallistujat odottavat koulutusohjaajien pitävän heihin yhteyttä ja katsovat sen kuuluvan koulutusohjaajan rooliin.

6.3 Vastaako koulutusohjaajien rooli osallistujien rooliodotuksia?

Roolien välisiä suhteita tarkastelen vertailemalla koulutusohjaajilta ja osallistujilta keräämääni aineistoa toisiinsa ja muodostan niiden pohjalta käsityksen rooliodotuksien ja koetun roolin välisestä suhteesta. Esittelen tässä yhteydessä myös vastavuoroisuuden ja rooliristiriitojen käsitteet, joilla voidaan nähdä olevan vaikutusta roolisuhteille.

Vastavuoroisuutta voidaan pitää yhtenä tekijänä, joka vaikuttaa rooleihin. Rooleihin liittyy vuorovaikutustilanteissa yleensä aina vastavuoroisuus, mikä tarkoittaa sitä, että kullakin roolilla on vastarooli (Nieminen 2000, 86). Uusi ote -

koulutuksessa koulutusohjaajien vastaroolissa ovat olleet osallistujat. Samanlainen vastavuoroisuus on nähtävissä myös esimies- alaisuudessa ja perinteisessä opettaja oppilas asetelmassa. Uusi ote -koulutuksessa koulutusohjaajat voidaan nähdä vastavuoroisessa asemassa myös suhteessa kouluttajiin. Kouluttaja-koulutusohjaaja asetelmassa koulutusohjaajien rooli on erilainen suhteessa koulutusohjaaja-osallistuja asetelmaan. Erilaiset odotukset rooleja kohtaan aiheuttavat rooliristiriitoja.

Rooliristiriidat ovat vuorovaikutustilanteissa ilmeneviä sosiaalisten roolien odotus- tai käyttäytymiskonflikteja, mutta ne voivat olla myös yksilön sisäisiä. Ryhmän ohjaaja voi kokea ristiriitoja rooliodotuksien ja roolinsa liittyen. Sisäisillä rooliristiriidoilla tarkoitetaan omien arvojärjestelmien ja roolivaatimuksien eroja. Ristiriita voi myös syntyä useamman roolin välisistä vastakkaisuuksista, joka aiheuttaa sisäisen roolien välisen ristiriidan. Rooleihin liittyvät odotukset voivat myös aiheuttaa ristiriitaa henkilön valitseman ja toisten asettamien rooliodotuksien välille. Ristiriitoja rooleissa voi syntyä myös erilaisissa rooleissa toimivien henkilöiden välille, mikä ohjaajaparien kohdalla aiheuttaa yhteistyöongelmia. Rooliristiriitoihin ratkaisun löytäminen olisi tärkeää, jotta niiden yhteisöjen toimintaa häiritsevä ja yksilön energiaa sitovat vaikutukset saataisiin estettyä. (Nieminen 2000 102-104.)

Roolien välisiä suhteita Uusi ote -koulutuksessa olen tarkastellut keräämäni aineiston pohjata. Koulutusohjaajilta kysyttiin ryhmähaastatteluissa 1 ja 2 (2010), että kokivatko he osallistujien asettamat rooliodotukset samanlaisina suhteessa itse kokemaansa rooliinsa. Aineistossa ei tullut ilmi suuria ristiriitoja rooliodotuksien ja koetun roolin välillä.

Eroavaisuuksina koulutusohjaajien rooleissa suhteessa rooliodotuksiin nousivat esille haastatteluissa, ohjaajan ei opettajamaisuus ja erilaiset odotukset yhteydenpidossa osallistujiin. Koulutusohjaajat kokivat, että välillä osallistujat olisivat kaivanneet heiltä opettajamaisempaa tapaa ohjata, millä he tarkoittivat valmiiden vastauksien antamista. Koulutusohjaajista osa koki, että osallistujat olisivat kaivanneet lähijaksojen välillä myös tiiviimpää yhteydenpitoa ohjaajien taholta. Osallistujien odotukset yhteydenpidosta käyvät ilmi myös Loppukysely

koulutukseen osallistuneille 2010 annetuissa vastuksissa, jossa vastaajista kolmannes oli sitä mieltä, että koulutusohjaajien rooliin kuuluu pitää yhteyttä osallistujiin.

Kehittämiskohteiden löytämisessä ja nimeämisessä koulutusohjaajien rooli nähtiin molemmissa tarkasteltaviksi valitsemisani ryhmissä merkittävänä. Samanlaisiin tuloksiin päädyin myös itse havainnoinnin perusteella. Koulutusohjaajien roolia kehittämiskohteiden nimeämisessä ja tunnistamisessa voidaan tuloksien perusteella pitää ensiarvoisen tärkeänä.

7 PROSESSIKOULUTUSTA OHJAAMASSA

Tässä luvussa tarkastelen ohjaajan roolia prosessikoulutuksessa. Ohjaajan roolia käsittelen ennalta valitsemieni osa-alueiden kautta, jotka olen nähnyt roolin tarkastelun kannalta olennaisina. Tarkastelen ohjaajan ominaisuuksia suhteessa Uusi ote -koulutuksessa esiin nousseihin koulutusohjaajien rooleihin. Tavoitteenani ei ole arvioida koulutusohjaajien asiantuntijuutta tai osaamista suhteessa prosessikoulutukseen, vaan nostaa tarkasteluun erilaisia koulutuksen asettamia erityishaasteita.

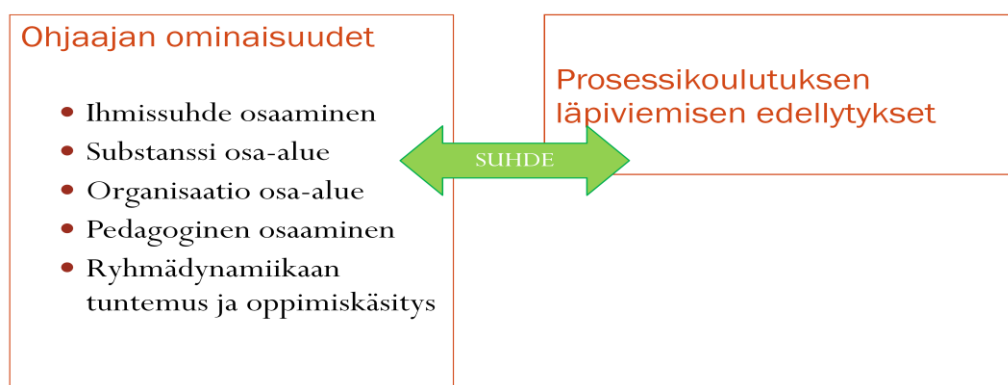
Koulutusohjaajien ryhmähaastattelussa 1 ja 2 (2010) koulutusohjaajilta kysyttiin mitä ominaisuuksia he pitävät ryhmänohjaajalla tärkeimpinä.

Ryhmänohjaajan tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nimettiin:

- Innostava, kannustava
- Aloitekykyinen
- Pitää narut käsissä, eteenpäin viejä
- Aidosti kiinnostunut ja motivoitunut
- Uskoo asiaansa
- Osaa kuunnella
- Innostava
- Ymmärtää ryhmän tarpeet
- Osaa ohjata, mutta ei ala opettaa
- Osaa kysyä oikeita kysymyksiä ja osaa kyseenalaistaa
- Pitää ryhmän aktiivisena
- Huumorintajuinen

- Ihmistuntemus
- Herättää luottamusta, koska se sitouttaa osallistujia

Koulutusohjaajien luettelemissa ominaisuuksissa nousee esille ihmissuhde osaaminen, motivaatio, pedagoginen osaaminen ja ryhmädynamiikan tuntemus. Näiden edellä mainittujen osa-alueiden lisäksi olen opinnäytetyössäni halunnut tarkastella substanssi ja organisaatio osa-alueita. Motivaatiota en ole nostanut omaksi tarkastelun osa-alueeksi, mutta on syytä huomioida kouluttajan motivaation merkitys koulutuksessa.



Kuvio 12. Ohjaajan ominaisuudet koulutuksessa suhteessa prosessikoulutuksen läpiviemisen edellytyksiin. Kuviosta 12 on nähtävissä tarkasteluun valitsemani ohjaajan osaamisen osa-alueet ja ominaisuudet, joilla uskon olevan merkitystä prosessikoulutuksen läpiviemisen edellytyksille.

Prosessiohjaajana toimiminen edellyttää erilaisia taitoja, ihmissuhteissa, ongelmanratkaisussa, rajojen asettamisessa ja omien voimavarojensa tunnistamisessa. Omat ja koulutuksen rajat tuntevana prosessiohjaajana toimiminen on haastavaa. Prosessikoulutuksen haastavuutta lisää pitkissä koulutuksissa esille nousevat opiskelijoiden aiemmin piilossa olleet ongelmat, jotka voivat nousta koulutuksen aikana esiin. (Petäjä ja Koponen 2002, 32-33.) Prosessiohjaajan tietoisuus siitä missä vaiheessa prosessia ollaan menossa, omat vastaavat kokemukset, itsetuntemus ja ohjaajan oma tukiryhmä auttavat erittelemään tunnemylläköiden aiheuttajia. Erittelemällä tunteiden aiheuttajia ohjaajalle pystyy tunnistamaan mitkä tunteista johtuvat itse prosessista ja mitkä taas epäkohdista kurssin sisällöissä tai järjestelyissä. (Petäjä ja Koponen 2002, 54)

Prosessikoulutuksessa opiskelija on se, joka prosessoi tietoja ja kouluttaja toimii ainoastaan katalysaattorina. Haasteena kouluttajilla on rakentaa koulutukset tiedon ja prosessoinnin tasapainoon. Prosessoinnin avulla voidaan tukea oppijien itsetuntemuksen syventymistä, ei niinkään tiedon lisääntymistä. Liiallisella prosessoinnilla voidaan käynnistää henkilökohtaisia prosesseja, joiden sulkeminen voi olla hankalaa ja tällöin koulutuksesta saattaa tulla liiaksi terapiaa muistuttava. (Petäjä ja Koponen 2002, 26–27.)

Prosessikouluttajan tehtäviin kuuluu auttaa opiskelija tunnistamaan yksilölliset muutostarpeet ja auttaa päämäärien asettamisessa. Kouluttaja ei voi asettaa opiskelijan puolesta tälle sopivia muutostavoitteita. (Petäjä ja Koponen 2002, 27.) Edellä kuvatun kaltaiseksi kokivat oman roolinsa muutostarpeiden nimeämisessä myös Uusi ote -koulutusohjaajat (Koulutusohjaajien ryhmähaastatteluissa 1 ja 2 (2010).

Prosessin käynnistymistä voi edesauttaa antamalla ryhmäläisille mahdollisuuden tutustua toisiinsa, käymällä läpi toimintatapoja, käytännön asioita ja pelisääntöjä, sekä kuulemalla kunkin odotuksia ja tavoitteita (Petäjä ja Koponen 2002, 28–29, 51). Ryhmän orientoiminen ympäristöön ja perustehtäviin, sekä pelisäännöistä sopiminen ovat ohjaajan tehtäviä. Orienoitumisen jälkeen ryhmässä voidaan keskittyä tutustumiseen ja ryhmän virittämiseen. (Nieminen 2000, 80–81.)

Kouluttajan ominaisuuksia tarkasteltaessa yksi olennainen tarkastelun kohde on substanssiosaaminen, jota käsittelen tarkasteltavista osa-alueista ensimmäisenä. Substanssiosaamisella tarkoitetaan niitä tietoja ja taitoja, joita kouluttajaa on ammatillisesta taitotiedosta ja työelämäosaamisesta. Ammatilliseen tietotaitoon voidaan ajatella sisältyvän ammatin tiedollisten ja taidollisten vaatimuksien hallinta, joka on hankittu koulutuksen ja työelämän perusteella. Tiedoilla ja taidoilla tarkoitetaan valmiutta suunnitella, toteuttaa ja kehittää alansa tehtäviä. Työelämäosaamiseen liittyy työelämän pelisääntöjen hallinta, alan järjestelmien ja tietolähteiden tuntemus. Pelisäännöillä tarkoitetaan

niitä yhteisiä tavoitteita ja toimintaohjeita, joita ammattikunnalla on. (Helakorpi, 1999, 53–54, 56.)

Koulutusohjaajien ryhmähaastattelussa 1 ja 2 (2010) haastateltavilta kysyttiin, tuleeko koulutusohjaajan tuntea osallistujien ammattiala. Haastateltavien mielestä ammattialan tunteminen ei ole välttämätöntä, mutta siitä voi olla etua ohjaajalle. Uusi ote -koulutuksen ei koettu olevan ammattialaan sidoksissa. Ammattialan tuntemista pidettiin hyvänä, jotta ohjaaja ymmärtäisi mistä osallistujat puhuvat. Osa haastateltavista piti vaikeana ajatusta siitä, että toimisi koulutusohjaajana jollakin muulla ammattialalla. Osa haastateltavista taas ajatteli, että vieraiden ihmisten kanssa ohjaajana toimiminen voisi olla jopa helpompaa, eikä uskonut ammattiala tietämyksen vaikuttavat Uusi ote -koulutuksessa ohjaajana toimimiseen. Vieraan ryhmän ohjaamisen hyviä puolia perusteltiin esimerkiksi sillä, että sanomiset eivät menisi silloin niin helposti henkilökohtaisuuksiin. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010.)

Toiseksi tarkasteltavaksi osa-alueeksi olen valinnut organisaatioihin liittyvän osaamisen. Kouluttajan asiantuntijuuteen voidaan katsoa liittyvän myös sosiaalisissa organisaatioissa esiintyvä osaaminen. Organisaatio osaaminen on jaettavissa yhteistoiminta- ja taloushallintaosaamiseen. Yhteistoimintaosaamisella tarkoitetaan tiimityön, vuorovaikutuksen ja johtamisen taitoja. Henkilökohtaisen työn lisäksi kouluttajan tulee osallistua yhteisön kehittämiseen ja sen edellyttämiin projekteihin ja hankkeisiin. (Helakorpi, 1999, 54.)

Uusi ote -koulutuksen koulutusohjaajia ajatelleen organisaatiotaitoina pidän tässä tutkimuksessa ammattiosastossa toimimiseen ja järjestötaitoihin liittyviä osa-alueita. organisaatio osa-alueeksi voidaan lukea myös käsitystä ammattiliitoista ja tässä yhteydessä erityisesti Rakennusliiton organisaatorakenteen tuntemista. Ammattiosastotoimintaan ja järjestötaitoihin liittyvää osaamista pidettiin koulutusohjaajien ryhmähaastattelussa 2 (2010) koulutusohjaajien roolissa toimimisen kannalta tärkeämpänä, kuin ammattiala osaamista.

Kolmanneksi tarkastelun kohteeksi olen valinnut ihmissuhdetaidot. Ihmissuhdetaitoja ja empaattisia kykyjä edellytetään kouluttajalta entistä useammin, koska kouluttaja nähdään yksilöllisen kasvun tukijana ja motivoijana. Kouluttajalta vaaditaan koulutusprosessin hallintaa, joka tarkoittaa, että kouluttaja ei enää opeta sanan perinteisessä merkityksessä vaan organisoii ja ohjaa koulutuksen ja oppimisen prosesseja. Kouluttaja myös ohjaa oppilasta itseohjautuvaksi toimijaksi. (Helakorpi, 1999, 53.) Koulutusohjaajien ryhmähaastatteluissa 1 ja 2 (2010) ihmistuntemusta pidettiin yhtenä tärkeänä kouluttajan ominaisuutena.

Neljäntenä tarkastelen kouluttajan pedagogista osaamista. Pedagogisella osa-alueella tarkoitetaan niitä kouluttajan tietoja ja taitoja, jotka liittyvät kasvattajan rooliin. Pedagogisilla tiedoilla ja taidoilla tarkoitetaan oppimisen ja ohjaamisen teorian ja käytäntöjen tuntemusta, sekä kykyä opettaa, ohjata ja motivoida. (Helakorpi, 1999, 53, 56.)

Pedagogisena osaamisena voidaan mielestäni pitää myös opettajan ymmärrystä siitä, minkä tasoisia tehtäviä oppijat kaipaavat. Mielekkäiden ja sopivan vaativien haasteiden asettaminen saa oppijan ponnistelemaan ja oppimaan uutta. Ryhmän ja yksittäisten oppijien valmiuksien tunnistaminen ja sopivien haasteiden asettaminen kullekin vaatii opettajalta taitoja. Ohjauksen avulla opettaja myös huolehtii haasteiden saavutettavuudesta ja antaa tarvittaessa tukea ja apua. (Koli 2002, 17–18.)

Menetelmien merkitys on keskeinen oppimisprosessin ja tiedonkäsittelytapojen ohjauksessa. Kyetäkseen valitsemaan sopivia opetus- ja oppimismenetelmiä tulee opettajan olla tietoinen siitä, miten ihminen oppii. (Koli, Silander 2002, 8–10.) Edellinen argumentti puoltaisi siis ajatusta siitä, että opettajalla tulisi olla tietoa oppimiskäsityksistä ja pedagogisista menetelmistä. Näin ollen voidaan ajatella, että myös koulutusohjaajilla tulisi olla edes jonkinasteinen ymmärrys ihmisen oppimisesta ja sitä tukevista menetelmistä. Nähdäkseni myös oppimisen prosessin vaikuttavien tekijöiden ymmärtämistä voidaan pitää tärkeänä ohjaajan ominaisuutena.

Haastatteluissa koulutusohjaajat arvioivat, että erilaisia opetusmenetelmiä olisi hyvä kouluttajana toimiessaan osata käyttää asteikolla 1-5(1=erittäin huonosti, 2 huonosti, 3= ei hyvin, eikä huonosti, 4=hyvin, 5=erittäin hyvin) nelosen tasolla. Perusteluita olivat, että erilaisia menetelmiä tulee osata käyttää. Koulutusohjaajien mielestä olisi tärkeää, jos kouluttaja osaisi käyttää erilaisia menetelmiä erittäin hyvin, mutta riittävänä tasona pidettiin hyvää osaamista. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010)

Viimeiseksi prosessikouluttajan ominaisuuksien tarkastelun alueeksi olen valinnut ryhmätietoisuuden, koska koen sen kouluttajan kannalta olennaisena osa-alueena. Ryhmätietoisuus ja ryhmään vaikuttavat tekijät ovat olleet tiedostetusti tai tiedostamattomasti läsnä myös Uusi ote -koulutuksessa.

Ryhmässä tapahtuva oppiminen tukee onnistuessaan oppimisprosessia ja oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa yksilön, ryhmän ja ohjaajan välillä (Koli 2002, 18). Uusi ote -koulutuksen vahvuutena voidaankin pitää yhteisöllistä oppimista, jota ei tapahdu ainoastaan lähijaksojen aikana, vaan myös etäjaksojen aikana ammattiosastoissa. Lähijaksojen aikana ryhmässä tapahtuvaa prosessointia voidaan kuitenkin pitää tuloksekkaana ja oppimista tukevana. Uusi ote -loppukyselyssä koulutukseen osallistuneille (2010) vastauksissa nostettiin esiin koulutuksen yhtenä tärkeimpänä antina kanssakäyminen muiden osastojen kanssa.

Opetusmenetelmien onnistunut soveltaminen koulutuksessa edellyttää kouluttajalta ryhmätietoisuutta (Niemistö, 2000, 29). Ryhmätietoisuuteen liittyy taas hyvin läheisesti ryhmädynamiikkaa, jonka voi määritellä edellä esitetyllä tavalla. Ryhmädynamiikkaa tarkoittaa ryhmän voimaa, joka syntyy jäsenten keskinäisistä jännitteistä, kiinnostuksista ja tunteista (Kaukkila ym.2007, 27). Koulutusohjaajien ryhmähaastatteluissa 1 ja 2 (2010) selvitin mitä mieltä koulutusohjaajat ovat ryhmädynamiikan tuntemisen tärkeydestä. Haastatteluissa kävi ilmi, että ryhmädynamiikan tuntemista pidetään koulutusohjaajien keskuudessa tärkeänä. Ryhmädynamiikkaa pitäisi tuntea, jotta osaisi toimia sellaisissa tilanteissa, jossa joku ryhmästä esimerkiksi valtaa liikaa tilaa omalla puheellaan. Ohjaajan tulisi myös osata ottaa ryhmän

hiljaisemmat jäsenet huomioon ja jakaa heille puheenvuoroja. (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 ja 2 2010.)

Ryhmän roolit säätelevät ryhmädynamiikkaa (Kaukkila ym.2007, 52). Ryhmän sisällä vallitsee erilaisia jäsenien ottamia rooleja, kuten esimerkiksi dominoija, kuuntelija ja myötäilijä. Roolien vaikutuksesta jäsenten välille muodostuu suhdemuodostelmia. (Niemistö 2000, 107) Koulutusohjaajien ryhmähaastattelussa 1 (2010) haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että koulutusohjaajalla olisi valmius tunnistaa ryhmässä vallitsevia rooleja ja tarpeen mukaan tasapainottaa eri roolien esiintymistä ryhmässä (Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 2010).

Havaintojeni perusteella Uusi ote -koulutuksen lähitapaamisissa opiskelijat ovat tuoneet avoimesti esille omia näkemyksiään ja suhtautumisiaan käsiteltävästä asiasta kohtaan. Puheenvuoroja on koulutuksien aikana käytetty tasaisesti ja kaikilla on ollut mahdollisuus ilmaista ajatuksiaan. Kursseilla ja koulutuksissa tulisi olla tilaa ja lupa tuoda esille oma suhtautumisensa käsiteltävään asiaan. Verrattuna yksintyöskentelyyn tiedon prosessointi syvenee ja monipuolistuu ohjatuissa pienryhmäkeskusteluissa. Opiskelijat voivat verrata omia näkökulmiaan, omaa suhtautumistaan ja omaa muutosprosessiaan kanssaopiskelijoiden näkemyksiin. (Repo-Kaarento 2007, 19.)

Uusi ote -koulutuksesta saatujen kokemusten perusteella voidaan ryhmässä opiskelu nähdä voimavarana. Järjestökoulutuksia suunnitellessa ryhmän positiivinen vaikutus oppimiselle olisi syytä huomioida. Toisaalta on myös tiedostettava ryhmän oppimista estävät vaikutukset, mikäli ryhmä ei ole toimiva ja jäsentensä oppimista tukeva. Ryhmässä oppiminen on oppimisen perusmuoto. Ryhmä voi edistää ja toisaalta myös olla este oppimiselle. Opiskeluryhmät tarjoavat jäsenilleen eri yksilöiden ajattelun tai käsitysten välisiä ristiriitoja. Toisen ajattelun tai toiminnan vertaaminen omaan voi innostaa ponnistelemaan uuden oppimiseksi. (Repo-Kaarento 2007, 24.)

Ryhmän oppimista edistävät vaikutukset perustuvat oppimisprosessin emotionaalisuuteen. Ryhmän muilta jäseniltä voi saada tukea ja kannustusta.

Ryhmä voi myös toimia jäsenilleen vertaisryhmänä, joka kannattelee oppimishaasteiden ja epäonnistumisten yli. Vertaisryhmässä voidaan jakaa myös oppimisen iloa ja onnistumisen kokemuksia. (Repo-Kaarento 2007, 25.) Havaintojeni perusteella Uusi ote -koulutuksessa vertaisryhmä tuki osallistujien oppimista ja ammattiosastojen toiminnan kehittymistä. Havaintojani puoltaa myös aikaisemmin mainitsemani Uusi ote -koulutuksen osallistujille loppukyselyn (2010) vastauksissa esille noussut yhteistyön merkityksen tärkeys. Toisten osastojen tapaaminen ja ajatuksien, sekä ideoiden vaihtaminen koettiin koulutuksessa erityisen merkityksellisenä ja yhteistyöllä nähtiin olevan vaikutuksia oman osaston toiminnalle.

8 KOULUTUSMALLIN YLEISTETTÄVYYS

Tässä luvussa tarkastelen Uusi ote -koulutusta hieman laajemmin ja pohdin koulutusmallin yleistettävyyttä. Järjestökoulutusten kehittämisen ja suunnittelun kannalta on mielestäni olennaista pohtia onko Uusi ote -koulutus yleistettävissä. Yleistettävyydellä tarkoitan tässä tutkimuksessa koulutuksen hyödynnettävyyttä ja toimivuutta järjestöissä riippumatta minkälaisesta järjestötyypistä on kyse. Lisäksi pohdin miten Uusi ote -koulutusmalli vastaa järjestötoiminnassa vallitseviin kehittämishaasteisiin.

Järjestötoiminnassa vallitsee yhtäaikaaisesti useita kehittämishaasteita. Aktiivisten järjestötoimijoiden ikääntyminen, järjestöllisen osaamisen vähentyminen, vapaaehtoistyön varaan laskeminen, väestön keskittyminen suurien asutuskeskusten ympärille ovat esimerkkejä kehittämishaasteista, jotka vaikuttavat järjestöjen toimintaan. (Harju 2005, 12-13)

Kehittämishaasteisiin tulisi vastata järjestöjohtamista kehittämällä ja tutkimalla, sekä lisäämällä koulutusta. Lisäksi oma huomio tulisi kiinnittää toiminnan suunnitteluun, arviointiin ja laaduntamiseen, sekä yhteistyöverkostojen ja it-teknologian hyödyntämiseen. (Harju 2005, 14–15)

Uusi ote -koulutuksen mahdollisuus on järjestöjen toimijoiden ja luottamusjohdon kouluttamisessa. Uusi ote -koulutuksessa keskitytään myös useapien osa-alueiden yhtäaikaiseen kehittämiseen, mikä voi olla vastaus Harjun esittelemiin haasteisiin. Uusi ote -koulutuksessa esimerkiksi hyödynnetään valmiiksi yhteistyö- ja it-teknologiaa varsinaisten kehittämishaasteiden ohella. Mielestäni on mielenkiintoista tarkastella sitä, minkä tyyppisiin järjestöihin Uusi ote -koulutus on vietävissä ja voisiko koulutusta toteuttaa laajemmin usean järjestön yhtäaikaisena koulutuksena.

Ennakko-oletuksenani on ollut, että Uusi ote -koulutusta voidaan hyödyntää ammattiliitoissa huolimatta siitä, minkä ammattialan etujärjestöstä on kyse. Uusi ote -koulutuksen vahvuutena voidaan pitää mielestäni sitä, että se ei ole millään lailla kytköksissä ammattialaa. Koulutusohjaajien ryhmähaastatteluissa 1 ja 2 (2010) kiinnitettiin myös huomiota tähän asiaan. Koulutusohjaajat pitivät Uusi ote -koulutusta ensisijaisesti ammattiyhdistyskoulutuksena, eivätkä nähneet siinä ammattialaan kytköksissä olevia rakenteita. Ammattialan tunteminen nähtiin kuitenkin enemmän etuna, kuin haittana.

Ammattiyhdistyksien muutospaineisiin vaikuttaa niiden taloudellisen toimitilan kaventuminen. Ammattiyhdistysten kentässä vallitsevat aktiivijäsenien ylläpitämät kulttuurit. Passiiviset jäsenet eivät näe aktiivisten jäsenien tavalla ammattiyhdistystä sosiaalisena liikkeenä vaan enemmän palvelujärjestönä. Erilaiset odotukset luovat haasteita niiden yhteen sovittamiselle. (Ilmonen 2005, 126) Selkeyttämällä ammattiyhdistyksien tehtävää jäsenille ja aktivoimalla uusia toimijoita mukaan ammattiyhdistyksien toimintaan voidaan mielestäni parantaa ammattiyhdistyksien asemaa muutospaineiden alla. Uusi ote -koulutus yrittää vastata tähän muutospaineeseen yhdellä tavalla. Kuten jo aikaisemmin opinnäytetyössäni on tullut ilmi, on Uusi ote -koulutuksen yhtenä tehtävänä ammattiosastojen perustehtävän selkeyttäminen. Ammattiosastojen perustehtävän selkeyttäminen auttaa jäseniä käsittämään myös laajemmin oman ammattiliiton tehtäviä.

Järjestökehittäjien haastattelussa 2010 kysyin haastateltavilta mitä mieltä he ovat Uusi ote -koulutusmallin yleistettävyydestä. Haastateltavat arvioivat

yleistettävyyttä asteikolla 1-10 (1=erittäin huonosti, 10=erittäin hyvin) ja keskiarvo tulokseksi saatiin 8,6. Koulutusta nähtiin siis varsin hyvin yleistettävissä olevana. Koulutusmallinhaasteina pidettiin tutorverkostoa, koulutuksen järjestämistapaa ja laadun arviointia. Koulutuksen järjestämistavassa haastateltavia mietitytti miksi koulutuksessa ei käytetä kouluttajina liiton toimitsijoita. Koulutusmallin mahdollisuuksina taas nähtiin vertaiskouluttaminen, kehittämiskohteet ja eriasteisten toimijoiden toimiminen. Tärkeinä asioina nostettiin esille koulutusohjaajien tutoroinnin turvaaminen. Kehittämiskohteiden rakentamista ennen koulutusta alueilla mietittiin yhtenä vaihtoehtona, joka voisi edesauttaa kehittämistarpeiden löytymistä yhä varmemmin osastoista itsestään. Haastateltavat pohtivat myös sitä, miten asiantuntijakouluttajan hyödyntäminen voisi tuoda lisäarvoa koulutukselle. Haastatteluissa nousi myös esille keskustelua siitä, miten koulutusta tarjoavan tahon poliittinen suuntaus vaikuttaa koulutusmallin yleistettävyyteen.

Järjestökehittäjien esille nostamat tutoroinnin ja laadun turvaamiseen liittyvät haasteet ovat mielestäni varsin olennaisia tarkastelun kohteita Uusi ote -koulutuksessa. Vertaiskouluttajien käyttäminen koulutuksessa asettaa tutoroinnille eli tuelle ja ohjaukselle omat haasteensa. Riittävän tuen ja ohjauksen tason määrittelemisen tuskin on mahdollista, koska se riippuu aina vastuuopettajista, aikaisemmasta koulutuksesta ja koulutettavasta ryhmästä. Yleisenä ohjeena tutoroinnin määrälle voitaisiin mielestäni pitää sitä, että, jos vertaiskouluttaja pyytää tukea omaan ohjaukseen, tulisi hänellä olla mahdollisuus sitä saada. Tutoroinnin turvaamisella turvataan samalla myös tasaista koulutuksen laatua. Useiden eri kouluttajien joukko asettaa eittämättä haasteita koulutuksen laadun turvaamiselle, mutta seurannan avulla laatua on mahdollista tarkkailla.

Järjestökehittäjien haastattelussa 2010 esille noussut pohdinta, siitä tulisiko kehittämiskohteet rakentaa ennen koulutuksen alkua osastoissa, jotta ne olisivat mahdollisimman osastoista itsestään lähteneitä, on mielestäni varsin oikeutettu. Olen miettinyt kyseistä asiaa ja tullut lopulta siihen tulokseen, että kehittämiskohteiden nimeäminen osastoissa ilman ulkopuolista tukea olisi tuskin johtanut yhtä hyviin tuloksiin, kuin Uusi ote -koulutuksessa koulutusohjaajien

tuella päästiin. Mielipiteeni rakentuu kysely-, havainnointi- ja haastatteluaineiston avulla muodostamiini tulkintoihin.

Ennakko-oletukseni koulutusmallin yleistettävyydestä vastasi osittain saamiani tuloksia. Oletukseni oli, että koulutusmalli olisi yleistettävissä järjestöihin, mitä tuki myös järjestökehittäjien haastattelu. Yleistettävyyttä on kuitenkin vaikea arvioida pelkästään aineistoni pohjalta. Koulutusmallin yleistettävyyden arvioimista voitaisiin pitää itsessään opinnäytetyön laajuisena, enkä siksi halua tehdä oman aineistoni pohjalta ehdottomia tulkintoja. Saamani tuloksien pohjalta voidaan kuitenkin olettaa, että koulutusmalli olisi yleistettävissä. Yhtenä ennakko-oletukseni oli myös, että koulutuksen kesto voisi olla este koulutuksen hyödynnettävyydelle. Aineistossani koulutuksen kesto ei kuitenkaan nostettu esille haittaavana tekijänä.

9 UUESTA OTTEESTA VAIKUTTAUUTTA JÄRJESTÖJEN KEHITTÄMISTARPEISIIN?

Opinnäytetyötäni viimeistellessä takanani on noin kahdeksan kuukautta, jotka olen viettänyt kohtalaisen tiiviisti Uusi ote -koulutuksen parissa. Tuolle ajanjaksolle on mahtunut paljon erilaisia kokemuksia, jotka ovat herättäneet ajatuksia, kysymyksiä ja mietteitä järjestökenttään liittyen. Paljon olen miettinyt myös omaa suhdettani ja kiinnostuneisuuttani järjestömaailmaa, ammattiliittoja ja järjestökoulutuksia kohtaan. Motivaatio ja aito kiinnostus vertaiskouluttamista ja Uusi ote -koulutusta kohtaan on auttanut opinnäytetyöprosessin eteenpäin viemisessä. Motivaation lisäksi on tarvittu ajoittain myös kurinalaisuutta ja järjestelmällistä työskentelyä.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut oppimisprosessi, joka on vahvistanut omaa ajatustani siitä, että tutkiva ja kehittävä työote on minulle luontainen tapa työskennellä. Kehittävä työote ei mielestäni tarkoita ainoastaan tutkimuksellista työskentelytapaa, vaan se voi näkyä kriittisyytenä ja haluna kehittää itseä, sekä työtään. Tämän opinnäytetyön työstäminen on herättänyt minussa halun jatkaa

työskentelyä tutkimuksien parissa. Uskon, että tulevaisuudessa tekemäni tutkimukset tulevat olemaan opinnäytetyöni tapaan laadullisia tutkimuksia, jossa olennaista on tutkijan ymmärrys tutkittavasta yhteisöstä.

Lopuksi haluan vielä esitellä mielenkiintoisena pitämäni jatkotutkimushaasteen ja siihen liittyviä pohdintoja, jotka nousivat opinnäytetyötäni tehdessä esiin. Jatkotutkimushaasteena esittelen Uusi ote -koulutuksen vaikuttavuuden, joka on alun perin myös synnyttänyt tarpeen opinnäytetyölleni. Pohdintana haluan nostaa esiin järjestökoulutuksen tulevaisuuteen liittyvät haasteet. Järjestökoulutuksen tulevaisuudessa tarkastelussa kiinnostavana pidän järjestöjen tulevaisuuden koulutustarpeiden pohtimista ja Uusi ote -koulutuksen paikkaa järjestöjen kehittämistarpeisiin vastamaisessa, jota osaltaan käsittelin jo edellisessä luvussa.

Koulutuksen tuloksellisuutta voidaan tutkia vaikuttavuustutkimuksella, jolla voidaan nähdä kaksi erilaista tehtävää. Ensimmäisenä tehtävänä on selvittää, minkälaisia oppimistuloksia koulutusprosessi tuottaa ja millä prosessin tekijöillä ja asiayhteyksillä voidaan selittää eroja oppimisessa. Toisena vaikuttavuustutkimuksen tehtävänä on selvittää missä määrin opittu siirtyy opiskelutilanteiden ulkopuoliseksi hyödyksi oppijalle itselleen, toimintayhteisölleen ja lopulta yhteiskunnalle. (Raivola 2000, 190)

Aikuiskoulutusta tehdään laajalla kentällä aina henkilöstö- ja työllisyyskoulutuksesta vapaaseen sivistystyöhön. Koulutusta tarjoavat aikuisille esimerkiksi suunnatut oppilaitokset, työnantajien oppilaitokset, koulujärjestelmän koulujen aikuislinjat, neuvonta- ja sivistysjärjestöt. Aikuiskoulutuksen laadun, tehokkuuden ja vaikuttavuuden arviointi on haasteellista, varsinkin jos tulosvastuun osoittamista pidetään arvioinnin motiivina. Vapaan sivistystyön toimintaa luonnehtii vapaus ja osallistumisen vapaaehtoisuus, yksilön ja oppilaitoksen itsemääräämisoikeus, sekä toiminnan opinnollisuus ja tieteenomaisuus. (Raivola 2000, 209) Vapaan sivistystyön koulutuksien vaikuttavuutta olisi tärkeä tutkia, jotta koulutuksien tuloksista ja vaikutuksista voitaisiin saada todellista tietoa.

Vapaan sivistystyön kentällä tehdään paljon koulutuksia joiden vaikuttavuudesta ei ole tutkittua tietoa. Pidänkin tärkeänä, että oppilaitoksissa, joissa koulutetaan järjestökentälle uusia toimijoita, panostetaan myös tutkimustoimintaan. Opinnäytetyöt tuottavat järjestöille laadukasta tietoa järjestöjen haasteista, niihin vastaamisesta ja erilaisista malleista toteuttaa järjestötyötä. Minä olen omassa opinnäytetyössäni halunnut keskittyä miettimään järjestökoulutuksiin liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia. Järjestökoulutuksien näkökulmasta ja koenkin tärkeänä vertaiskouluttajien esille nostamisen. Toivon opinnäytetyöni herättävän keskustelua vertaiskouluttajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Lisäksi toivon, että opinnäytetyössäni esiteltyjä tutkimustuloksia hyödynnettäisiin koulutuksien suunnittelussa. Koulutusohjaajien roolin tarkastelu suhteessa oppimiseen herättää myös tarpeen Uusi ote -koulutuksen laajemmalle arvioinnille. Nyt, kun tiedetään millainen rooli koulutusohjaajilla on koulutuksessa ollut ja miten osallistujat ovat sen kokeneet, olisi saatuja tietoja mielenkiintoista verrata osallistujien oppimiseen.

Oppimista on mahdollista arvioida yksilö, yhteisön ja yhteiskunnan kautta. Yksilöllisen oppimisprosessin tuloksien puolesta puhuvat Uusi ote -koulutuksessa kyselyiden vastauksista havaittavat tulokset omassa henkilökohtaisessa osaamisessa. Oman henkilökohtaisen osaamisen voidaan nähdä lisääntyneet poikkeuksetta kaikilla tarkasteltavilla osa-alueilla. Näitä osa-alueita olivat tiedottamisosaaminen, järjestötaito, taito viedä asioita eteenpäin, yhteistyötaidot ja atk taidot. Olettaa voi, että kehitys henkilökohtaisessa osaamisessa näkyy myös osastotoiminnassa, varsinkin, kun kaikki koulutukseen osallistuneet ovat osastoissaan aktiivisia toimijoita. Uusi ote -koulutuksen vaikuttavuudesta kertoo myös se, että 40 % loppukyselyn (2010) vastaajista uskoo koulutuksella olevan merkitystä osaston toiminnan kehitykselle ja 50% vastaajista uskoo sillä olevan jonkin verran merkitystä. Kyselyyn vastanneista vain 5 % ei uskonut koulutuksen vaikuttavan osastojen toiminnan kehitykselle. Koulutuksella voidaan siis olettaa olevan todellisia vaikutuksia ja Rakennusliitto onkin päättänyt lähteä vuonna 2011 uudelle Uusi ote -koulutuskierrokselle.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa ohjaajan roolista prosessikoulutuksessa ja koulutusohjaajien roolista Uusi ote -koulutuksessa, sekä herättää keskustelua vertaiskouluttajien hyödyntämisen mahdollisuuksista järjestökoulutuksissa. Mielestäni olen opinnäytetyössäni pystynyt vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin riittävällä laadulla ja luotettavuudella, joka kertoo myös asettamieni tavoitteiden toteutumisesta.

Opinnäytetyössäni olen esitellyt koulutusmallin, jossa kouluttajana toimivat vertaiskouluttajat, joilla ei ole ollut muodollista pedagogista pätevyyttä opettajana toimimiseen. Koulutusohjaajilla ei myöskään aina ole kaikkea tietoa tai vastauksia kulloiseenkin ongelmaan. Sen sijaan heillä on taito ohjata oppijia etsimään tietoa itse. Uusi ote -koulutus pohjautuu uusiin oppimiskäsityksiin, joissa kouluttajan rooli nähdään enemmän oppimisen ohjaajana, kuin kaikki vastaukset tietävänä opettajana. Opettajan roolin muuttuminen uudenaikaiseksi on kulttuuriin liittyvä asia, joka voi aiheuttaa kysymyksiä, hämmennystä ja vastustusta (Heinilä, Kalli, Ranne 2009, 160-161).

Vertaiskouluttamista ja -kouluttajia kohtaan voi aluksi nousta esille aiemmin kuvatun kaltaisia epävarmuuden tunteita ja kysymyksiä. Uusi ote -koulutuksen tulokset ja kokemukset kertovat kuitenkin vertaiskouluttajien käyttämisen mahdollisuuksista ja hyödyistä. Kouluttajan asiantuntijuudella ei enää tarkoiteta samaa, kuin aikaisemmin on tarkoitettu, mikä tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia myös järjestökoulutuksen toteuttamiselle.

LÄHTEET

Eskola, Jari & Suoranta, Juha, 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. (6.painos), Tampere: Vastapaino.

Hakkarainen, Kai 2001. Aikuisen oppiminen verkossa. Teoksessa Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Harju, Aaro 2005. Järjestön kehittäminen (2.painos) Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Heinilä, Henna & Kalli, Pekka ja Ranne, Kaarina 2009. Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus. Opetus-, kasvatust- ja koulutusalojen säätiö ja Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A. Tutkimuksia 15. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Helakorpi, Seppo 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen. Opettajakorkeakoulun julkaisuja. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena.2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita 10. osin uudistettu painos). Helsinki: Tammi.

Ilmonen, Kaj 2005. Kansalaisyhteiskunta ja yhteiskunnan uudistumiskyky. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Kaukkila, Veli & Lehtonen, Elisa 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy

Kiviniemi, Kari 2001. Autonomian ja ohjauksen suhde verkko-opetuksessa. Teoksessa Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Koli, Hanne & Silander, Pasi 2002. Verkko-oppiminen. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Koulutusohjaajien tapaaminen 2010. Uusi ote -koulutusohjaajien tapaaminen 18.3.2010 Kirkkonummi: Siikaranta opisto.

Laine, Timo & Malinen, Anita 2009.Elävä peilisali. Aikuista pedagogiikkaa oppimassa.1. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Laitinen, Veijo 2008. Kehittyvä Uusi ote, Älli 2/2008, 27-28.

Muukkonen, Tarja & Fred, Maarit 2009. Toiminnallisuus Rakennusliiton Uusi ote-koulutuksessa. Kantti 1/2009, 12-13.

National Research Council 2004. Miten opimme. Aivot, mieli, kokemus ja koulu. Suomennus Ari Penttilä. Helsinki: WSOY.

Niemistö, Raimo 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. (4. korjattu painos) Helsinki: Palmenia-kustannus.

Petäjä, Merita & Koponen, Eeva 2002. (2. korjattu painos). Muutosprosessin ohjaaminen. Helsinki: Dialogia Oy.

Phillips, D.C & Soltis, Jonas F 2004. Perspectives on Learning. New York: Teachers College Press.

Rauste Von Wright, Maijaliisa & Von Wright, Johan & Soni, Tiina 2003. Oppiminen ja koulutus (9. painos). Helsinki: WSOY

Raivola, Reijo 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Juva, Helsinki: WSOY.

Repo-Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Salakari, Hannu 2009. Toiminta ja oppiminen -koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Eduskills Consulting.

Uusi ote -kysely koulutukseen osallistuneille 2009.

Uusi ote -loppukysely koulutukseen osallistuneille 2010.

Uusi ote sloganit 2008. Mindmap.uusiote sloganit 19.11.2008.

Vuorinen, Ilpo 2005. Tuhat tapaa opettaa. 7. painos. Naantali: Kirjatalo Resurssi

Haastattelut

Fred, Maarit 2010. Haastattelu 27.4.2010. Espoo.

Järjestökehittämisen erikoistumisopintojen opiskelijoiden ryhmähaastattelu. Koulutusmallin yleistettävyyden. 23.2.2010 Helsinki.

Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 1 2010. Koulutusohjaajien rooli Uusi ote -koulutuksessa 3.2.2010 Kirkkonummi: Siikaranta-opisto.

Koulutusohjaajien ryhmähaastattelu 2 2010. Koulutusohjaajien rooli Uusi ote -koulutuksessa 18.3.2010 Kirkkonummi: Siikaranta-opisto.

Muukkonen, Tarja 2010. Yksilön oppimisprosessi 18.2.2010. Skype.

Internet-lähteet

Rakennusliitto ry 2010. Viitattu 13.3.2010. <http://www.rakennusliitto.fi/>

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry 2010. Viitattu 13.3.2010. <http://www.ksl.fi/web/>

Edelfoi 2010. Viitattu 20.3.2010. <http://www.edelphi.fi/fi/content/info/index>

Siikaranta-opisto 2010. Viitattu 25.4.2010. <http://www.siikaranta.fi/>

LIITE 1

Koulutusohjaajien ryhmähaastattelun kysymykset

Mindmap.uusiote sloganit 19.11.2008

- Ohjaajat eivät anna valmiita vastuksia
- Ei riitä, että ohjaajat osaavat esim. moodlen käytön, vaan myös osallistujien tulee osata se.
- Osaston on itse osattava uudistua, ei riitä, että ohjaaja osaa.
- Ohjaaja auttaa valitsemaan mahdolliset tavat toimia
- Oppiminen on pääasia- ei opettaminen.
- Opitaan oppijoiden tavoitteiden mukaan, ei ohjaajan
- Kehityshankkeet etenevät osastojen halujen suuntaan ei ohjaajan.
- Ohjaajalla vahva rooli, jotta ohjattava ymmärtää mihin sitoutuu.

Koulutusohjaajien rooliin kuuluu

- osallistumiseen rohkaiseminen
- tavoitteista muistuttaminen: ryhmän normien tarkistaminen
- jännityksen laukaisu: leikinlasku ja hauskuuttaminen
- pitää yhtyettä osallistujiin välitapaamisten välillä

Koulutusohjaajien ominaisuudet

- osata käyttää erilaisia opetusmenetelmiä
- tuntee osallistujien ammattialan
- on motivoitunut ja haluaa toimia ohjaajana
- tulee tietää ryhmädynamiikasta (ryhmässä valitsevista rooleista)

Mitkä ovat sinun mielestäni ryhmänohjaajan tärkeimpiä ominaisuuksia?

Miltä on tuntunut ottaa ohjaajan rooli? Onko ollut vaikeaa/vaikeaa?

- onko ryhmän tunteminen ollut etu vai haitta?

Onko ohjaajan rooliodotukset ohjattavien ja ohjaajan itsensä taholta kohdanneet?